DOI: 10.17117/na.2016.02.03.328

<http://ucom.ru/doc/na.2016.02.03.328.pdf>

Поступила (Received): 24.02.2016

Степанова Л.П., Вильгоненко И.М. Роль трудового договора в гражданском обществе

Stepanova L.P., Vilgonenko I.M.
The role of the labour contract in civil society

Как показывают современные российские реалии трудовой договор как важный правовой регулятор трудовых правоотношений играет немаловажную роль в гражданском обществе. В представленной статье рассматривается вопрос о месте трудового договора в нашем российском государстве. Анализируются различные наиболее эффективные средства правового воздействия (стимулирующие и ограничивающие правовые инструменты и т. д.) на такой вид общественных отношений как трудовые

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель

According to the Russian realities of the employment contract as a major legal regulator of labor relations plays an important role in civil society. The article examines the place of the employment contract in our Russian state. Examines the different the most effective means of legal action (stimulatory and restrictive legal instruments, etc.) for this type of public relations as labor

Key words: employment contract, employee, employer

Степанова Людмила Петровна

Кандидат юридических наук, доцент
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)
г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56

Stepanova Lyudmila Petrovna

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor
Institute of service, tourism and design (branch)
Pyatigorsk, 40 October st., 56

Вильгонко Ирина Михайловна

Кандидат юридических наук, доцент
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)
г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56

Vilgonenko Irina Mikhailovna

Institute of service, tourism and design (branch)
Pyatigorsk, 40 October st., 56

Являясь основанием возникновения и существования трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора, что позволяет сторонам индивидуализировать свои интересы. Юридическое значение трудового договора состоит также в развитии трудовых правоотношений путем изменения сторонами его условий [1, с.141]. Согласно ст. 2 Трудового кодекса РФ трудовой договор формирует договорный способ регулирования трудовых отношений, который вместе с государственным способом составляет один из основных принципов трудового права [2].

Проблема роли и содержания трудового договора – центрального звена трудового права – была и остается предметом дискуссий ученых и практиков. Корифеи науки трудового права А.Е. Пашерстник и Н.Г. Александров, другие известные ее представители (О.В. Смирнов, А.С. Пашков, Р.З. Лившиц, В.Н. Скобелкин, А.И. Процевский) расходились во мнениях по поводу назначения и места

трудового договора в формировании и развитии трудового правоотношения [3, с.121].

В условиях многообразия правовых форм собственности и видов занятости управление трудовыми процессами протекает под влиянием закономерностей рынка труда, использования экономических законов стоимости, конкуренции, роста производительности труда. Складывающиеся при этом трудовые отношения формируют предпосылки для поиска оптимальных направлений и выбора эффективных способов их правового обеспечения. В одних случаях используется режим обязательных (императивных) предписаний, в других применяется договорный порядок регулирования, а в большинстве случаев предполагается единство частного и публичного начал в регламентации трудовых отношений. Каковы перспективы данного симбиоза в регламентации труда наемных работников? Какому способу следует отдать приоритет в регулировании новых видов занятости граждан? Наконец, какова динамика сочетания этих элементов применительно к принципам и институтам гражданского общества?

Присутствие в трудовом праве России двух способов регулирования трудовых отношений – государственного и договорного – существует давно; их сочетания и приоритеты зависели от различных факторов, целей и задач, стоящих перед страной в конкретно-историческом периоде, политики государства в области использования рабочей силы. В советский период, например, организация «социалистического труда» строилась главным образом на государственном способе регулирования труда рабочих и служащих с единым работодателем на условиях применения административного порядка распределения и перераспределения кадров между районами страны, отраслями производства и предприятиями. На долю трудового договора (частноправовая составляющая) приходилась формальная фиксация императивных предписаний, ибо предмет взаимной договоренности сторон составляли условия труда, определяемые общими рамками закона заранее.

В действующем трудовом законодательстве сохраняются правовые нормы и требования, по своему содержанию и целевому назначению тяготеющие к регулированию труда ушедшей эпохи, когда приоритет отдавался централизованному, государственному способу регламентации трудовых отношений, оставляя на долю взаимной договоренности сторон лишь несколько вопросов. Поэтому нельзя не согласиться с высказанным в научной литературе мнением, что трудовой договор лишь повторяет содержание нормативных источников, а предметом контроля (надзора) государственных органов является проверка соответствия условий трудового договора требованиям норм ТК РФ, а не фактическое выполнение обязанности работодателя по данному соглашению.

Сегодня трудовой договор как непосредственное соглашение сторон (работника и работодателя) не использует полностью свое предназначение, потенциальные возможности юридически оформить и обеспечить реализацию взаимных интересов, вызываемых индивидуальными особенностями организации труда. Работник и работодатель продолжают находиться в своеобразном плену у существующей системы формирования условий трудового соглашения, опре-

деляемой нормами ТК РФ. Так, даже дополнительные (факультативные) условия диктуются Кодексом в части своего назначения: об уточнении места работы и рабочего места; об испытании при приеме на работу; о неразглашении охраняемой законом тайны и т.п. (ст. 57).

Такие требования не исчезают, когда договорный порядок конкретизации взаимоотношений прямо допускается законом. Например, при оплате работы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров небюджетных организаций предметом взаимной договоренности сторон может быть только размер заработка (ч. 2 ст. 145 ТК РФ), а не режим и процедура его выплаты, установленные одинаково для всех наемных работников статьей 136 ТК РФ "Порядок, место и сроки выплаты заработной платы". Работники небюджетных организаций даже по договоренности не могут отказаться от авансовых платежей. Аналогичная «свобода» трудового договора работника и работодателя имеет место и в других институтах трудового права.

Современные методы управления человеческим капиталом требуют более эффективного правового регулирования трудовых отношений, что может быть достигнуто только на основе расширения («раскрепощения») возможностей трудового договора. Предметом взаимной договоренности должны быть любые интересующие стороны условия труда. К тому же одна из характерных черт гражданского общества – уменьшение влияния государства и его структур публичной власти на поведение граждан – применительно к сфере труда, может быть достигнута с помощью официального расширения роли трудового договора, как основного способа управления трудовыми процессами, исключительного средства формирования индивидуальных интересов его участников. На долю публичной власти останется обеспечение функционирования индивидуальных соглашений о труде и его свободе от возможных нарушений.

Список используемых источников:

1. Смирнов О.В., Буянова М.О., Костян И.А., Малов В.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., 2008. С. 141.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015 г.) // СЗ РФ, 2002 г. №1. (Ч. 1). Ст. 3.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени. Ярославль. 2010.