

Кубанычбек Советович РАМАНКУЛОВ¹

УДК 349.222.2

**ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД
В ПРЕДЕЛАХ ИСХОДНОЙ ПРАВОВОЙ СТРУКТУРЫ
(ВНЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ)**

¹ кандидат юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой гражданского права и процесса,
Кыргызский национальный университет
им. Ж. Баласагына (г. Бишкек)
ramaks65knu@mail.ru

Аннотация

В статье исследуются вопросы реализации права на труд. Как составная часть механизма правового регулирования труда, реализация прав и свобод на основе инициативы и саморегуляции рассматривается в качестве одной из основных форм непосредственной реализации правовых норм наряду с выполнением обязанностей и соблюдением запретов. Обосновывается положение о том, что исходная правовая структура (вне правоотношений), включая в себя систему норм различных отраслей права, наряду с конкретными правилами поведения, а также предусматривая требования к целям, формам и способам действий, создает модели различных вариантов связей субъектов, определенную мотивацию поведения и, соответственно, непосредственно регулирует поведение субъектов уже на начальных стадиях реализации ими права на труд. В итоге правореализация как юридически значимая деятельность, имеющая конкретные средства и стадии осуществления, включается в структуру механизма правового регулирования труда посредством прохождения обеих составных частей этого механизма: рынка труда и управления самостоятельным трудом.

Цитирование: Раманкулов К. С. Вопросы реализации права на труд в пределах исходной правовой структуры (вне трудовых правоотношений) / К. С. Раманкулов // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2017. Том 3, № 1. С. 123-132.

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-1-123-132

Ключевые слова

Труд, правореализация, механизм правового регулирования труда, правовая структура, рынок труда, право на труд.

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-1-123-132

Вопросы реализации права, особенно в пределах структуры правовых связей сферы труда (вне правоотношений), продолжают оставаться дискуссионными, не теряя своей актуальности применительно к новым социально-экономическим условиям функционирования общественной организации труда. Прежде всего, это касается права на труд, которое «в механизме правового регулирования трудовых отношений означает на стадии нормативного регулирования “ядро” правового статуса работника» [12, с. 816-817]. Как составная часть механизма правового регулирования труда, реализация прав и свобод (в том числе свободы труда) служит одной из основных форм непосредственной реализации правовых норм различной отраслевой принадлежности наряду с выполнением обязанностей и соблюдением запретов. Иное, или отрицание самостоятельного существования использования прав и свобод как формы реализации правовых норм, означало бы, что структура правовых связей вне правоотношений обеспечивается лишь выполнением обязанностей и соблюдением запретов, что практически несостоятельно в современных социально-экономических условиях функционирования сферы несамостоятельного труда. Поэтому вряд ли можно согласиться с выводом о том, что «правом на труд обладают все, в то время как нормы, содержащие трудовые права, имеют конкретных адресатов, реализующих свое право, и, следовательно, границы юрисдикции этих норм сужены только теми субъектами права, которые состоят в трудовых отношениях» [5, с. 61]. Достаточно отметить, что при таком понимании реализации права на труд вне юрисдикции и реализации норм права оказываются не только правовые связи вне правоотношений, но и те отношения, которые, как известно, образуют предмет трудового права, например, отношения занятости и трудоустройства.

В соответствии с п. 19 ст. 16 Конституции КР, «каждый имеет право на свободу труда, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий». В Конституции РФ также закреплено, что «труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (ч. 1 ст. 37). Трудовые кодексы КР и РФ в качестве основного принципа регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений закрепляют «право на труд, который каждый гражданин свободно выбирает или на который свободно соглашается, включая право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий» (ст. 2 ТК КР, ст. 2 ТК РФ). Таким образом, Конституции КР и РФ предусматривают право на труд в качестве составляющей свободы труда, которая не предполагает обязанности государства или работодателя по обеспечению каждому работы. В то же время ведущая роль в рас-

крытии сущности свободы труда принадлежит субъективному праву распоряжаться своими способностями к труду, поскольку реализация этого права как бы «включает» последовательный механизм воплощения в определенной правовой форме права на труд или иную общественно-полезную деятельность либо полный отказ от них» [3, с. 151]. Иными словами, с точки зрения динамики реализация права на труд может быть рассмотрена как этапы (фазы), имеющие последовательный характер, в ходе которых происходит осуществление права на труд конкретными субъектами.

По мнению С. П. Маврина, субъекты рынка труда обладают комплексом своего рода естественных рыночных прав, основанных на свободе и равенстве своего поведения как в отношении работодателей, так и других работников. Реализация субъектами рынка этих прав, конечно, не требует правовой регламентации и в силу этого проходит вне конкретных правоотношений [10, с. 95-96]. При этом С. П. Маврин не исключает «первичного рыночного взаимодействия» работодателя с потенциальными претендентами на получение работы в пределах конструкции, схожей с абсолютными правоотношениями. Не являясь их сторонником, он дает условное обозначение «абсолютные правоотношения наоборот».

На начальной стадии реализации права на труд работодатель, например, ставит себя в определенной мере в положение обязанного субъекта, делая предложение неопределенному кругу лиц (правда, тем, кто обладает требуемой правосубъектностью), т. е. «своеобразную публичную оферту»¹ на заключение трудового договора на заранее определенных условиях. В этом случае речь идет прежде всего о необходимости соблюдения правовых запретов, направленных на обеспечение соответствия условий договора требованиям закона. На данном уровне правореализации это касается правовых запретов, исключающих дискриминационный характер условий договора, а также не допускающих ухудшения положения претендента на имеющуюся вакансию, согласно предлагаемым условиям трудового договора по сравнению с действующим законодательством. Такие обязанности у работодателя возникают непосредственно из предписаний со вступлением в действие правовых норм и внешне выступают как бы в сокращенном виде, как определенная сумма юридических обязанностей не совершать тех или иных действий.

Обязанность соблюдать запреты составляет особую форму длящихся правовых связей субъекта, на которого распространяется запрет, с государством, со-

¹ На наш взгляд, С. П. Маврин прав, отмечая, что конструкция абсолютных правоотношений «оказывается в этой ситуации, как, впрочем, и во многих других, лишенной практического смысла, поэтому мы не видим необходимости и возможности пользоваться ею (разумеется, в сфере трудового права) и в теоретическом плане». В то же время важным представляется замечание автора о том, что «российское трудовое право относится, к сожалению, индифферентно к содержанию оферты работодателя и, по сути дела, не предъявляет к ней, причем совершенно напрасно, каких-либо конкретных требований» [10, с. 97-98].

стоящих в том, что граждане (или другие субъекты) выполняют обязанность не совершать запрещенные действия; государство, в свою очередь, требует от них исполнения данной обязанности [4, с. 111]. Указанные правовые связи существуют вне конкретных правоотношений. Соблюдение запрета, будучи самостоятельной формой реализации правовых норм, осуществляется в процессе выполнения соответствующих обязанностей в актах поведения.

В том случае, когда, например, для реализации свободы от государства требуется воздержаться от ее запрета, отношения между гражданином с одной стороны и государством с другой имеют абсолютный и пассивный характер. Если же для реализации гражданином свободы необходимы какие-либо действия со стороны государства, то возникающие между ними отношения носят уже конкретно-определенный или относительный и в то же время активный характер и выражаются через право требования одной стороны и, соответственно, корреспондирующей этому праву обязанности другой [17, с. 25].

Соблюдение запрета тесно связано с другими формами реализации правовых норм. Так, в вышеуказанном случае при нарушении правового запрета реализация ответственности работодателя будет осуществляться в форме применения норм права в рамках правоотношений охранительного характера, но не с потенциальным работником, а с государством в лице соответствующих органов, т. к. здесь соблюдение запрета сопровождает основную форму реализации — использование права (на труд).

Как уже говорилось выше, правореализация в пределах изначальной правовой структуры не может быть ограничена запретами, дозволениями и предписаниями. По мнению Ю. А. Тихомирова, юридически опосредуемые экономические методы способствуют утверждению такого правового режима труда и хозяйствования, в котором нарастают элементы саморегуляции¹. «Норма, заранее “заданная” в законе, стимулирует интересы участников и гарантирует их всемерное удовлетворение (нормативный результат) при выполнении определенных правовых требований. Экономические стимулы становятся важной разновидностью или составной частью юридических норм» [16, с. 75]. Поэтому в осуществлении саморегуляции, как отмечает Н. И. Дивеева, «гражданское общество ориентируется в большей степени на локальные и индивидуальные способы регламентации общественных отношений» [2, с. 15]. Г. А. Мукамбаева подчеркивает, что в этих условиях «правовая саморегуляция — допустимый правовой выбор личности для реализации своих интересов. Иначе говоря, правовая саморегуляция — это реализация личностью своих субъективных прав» [14, с. 83]. В то же время реализация права на труд опосредуется трудовым договором, т. е. не только волей нанимающегося, но и волей работодателя, а

¹ Экономисты обоснованно рассматривают саморегулирование как структуру формализующихся связей, способствующих образованию правопорядка. См., напр.: Андрианов В. Теория саморегуляции рыночной экономики / В. Андрианов // Общество и экономика. 2002. № 5. С. 6-13.

договор есть выражение свободной воли и саморегулирования его сторон. При этом стадия возникновения субъективных трудовых прав у работника, по мнению В. И. Курилова, «осуществляется на двух основных уровнях — государственного и трудового правоотношений» [9, с. 171]. Однако на начальных стадиях реализации права на труд возникновение субъективных прав у будущих сторон трудового договора может быть обусловлено наличием административных¹, гражданско-правовых (имущественных, ученических, образовательных), инвестиционных² страховых, пенсионных и других отношений. Так, Государственным фондом содействия занятости был разработан проект «Чек на рабочее место» [15]. Согласно этому проекту, для «стимулирования работодателей, трудоустраивающих молодых безработных, производилась компенсация оплаты их труда. В то же время работодателям, создающим новые рабочие места для отдельных категорий безработных, испытывающих трудности в поиске работы, предоставлялись льготы в виде частичного освобождения от уплаты страховых взносов из фонда заработной платы в Фонд содействия занятости и обучения: сроком на один год со дня трудоустройства безработных на новые рабочие места и сроком до шести месяцев на принятых по Чеку безработных из числа молодежи, инвалидов III группы со дня трудоустройства». Реализация данного проекта проводилась в г. Бишкек, Таласской, Иссык-Кульской и Джалал-Абадской областях Кыргызской Республики.

Кроме способов законодательного (статутного) правового регулирования основное увеличение удельного веса правовых средств связано с возрастанием таких регуляторов, как договоры и соглашения о труде, национальные программы действий, индекативные планы, программы социально-экономического развития, концепции и др., основывающиеся преимущественно на использовании инициативы, диспозитивных, адресно действующих средствах обеспечения активной политики на рынке труда и трудоустройства. Поэтому дозволение как предоставление лицам права на собственные действия относится к числу основных способов правового регулирования, а в условиях рыночных отношений и свободы труда становится главным правовым средством формирования позитивного поведения как в отношении занятости и трудоустройства, так и в самом процессе применения труда. «Дозволение, как отмечает В. И. Курилов, является средством формирования не только правомерного поведения, но и прежде всего — социально-правовой активности» [9, с. 169]. В то же время в понимании дозволения применительно к сфере труда не следует автоматически исходить из ее цивилистической трактовки. С одной стороны, наделение субъ-

¹ Так, по мнению В. М. Лебедева, отношения по трудоустройству имеют преимущественно административно-правовой характер (Лебедев В. М. / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. Современное трудовое право. С. 65).

² Экономисты обоснованно рассматривают саморегулирование как структуру формирующихся связей, способствующих образованию правопорядка. См., напр.: Андрианов В. Теория саморегуляции рыночной экономики / В. Андрианов // Общество и экономика. 2002. № 5. С. 6-13.

ектов рынка труда правами должно создавать возможность удовлетворения потребностей и законных интересов этих субъектов на началах юридического равенства, с другой — закрепление прав и обязанностей необходимо осуществлять с учетом того, что рынок труда — это рынок с несовершенной конкуренцией, т. е. с ограниченной свободой его участников, что обуславливает необходимость реализации государственно-правовых средств по обеспечению конкурентоспособности рабочей силы, организационно-правовых мер содействия занятости и трудоустройства, стимулирования необходимого поведения основных субъектов рынка труда. Поэтому исходная правовая структура (вне правоотношений), включая систему норм различных отраслей права, наряду с конкретными правилами поведения предусматривает требования к целям, формам и способам действий, создает институциональные формы ориентированного общественного поведения, модели различных вариантов связей субъектов, определенную мотивацию поведения и, следовательно, непосредственно регулирует поведение субъектов права уже на начальных стадиях реализации ими права на труд.

Нормы права, являясь средством правового воздействия на людей, сами реализуются по каналам внешних и внутренних форм регуляции поведения. Поэтому действия участников реализации норм права, которые завершаются изданием индивидуально-правовых актов (трудовых договоров), включаются в механизм правового регулирования труда как часть (элемент) его правореализации. Поведение же участников реализации правовых норм, которое не получает институционального воплощения в виде средств правового регулирования труда и отличается саморегулятивными началами, уже опосредуется этим механизмом в составе другой его части — рынка труда.

Таким образом, правореализация как юридически значимая деятельность, имеющая конкретные средства и стадии осуществления, включается в структуру механизма правового регулирования труда посредством прохождения обеих его составных частей (рынка труда и управления самостоятельным трудом) [20, с. 46]: 1) как акт саморегулирования субъектов рынка труда, юридической формой выражения которого становится трудовой договор; 2) воплощаясь в конкретные волевые акты поведения субъектов трудового отношения и их объединений непосредственно в самом процессе применения самостоятельного труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрианов В. Теория саморегуляции рыночной экономики / В. Андрианов // Общество и экономика. 2002. № 5. С. 5-15.
2. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. докт. юрид. наук / Н. И. Дивеева. СПб, 2008. 47 с.
3. Еремина С. Н. Динамика реализации права на труд на основе конституционного принципа свободы труда / С. Н. Еремина // Конституционные основы трудового

- права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: Мат-лы XIV Ежегодной междунар. науч.-прак. конф. юрид. ф-га МГУ. М., 2013. С. 149-154.
4. Иванова З. Д. Запрещающие нормы в механизме правового регулирования / З. Д. Иванова // Советское государство и право. 1975. № 11. С. 108-112.
 5. Карпушин А. В. Конституционные права и свободы в сфере труда в России / А. В. Карпушин. М., 2013. 304 с.
 6. Кауш И. Политика воздействия на рынок труда в трансформационных странах. На примере Кыргызстана / И. Кауш, И. Хазе. Берлин, 1994. 137 с.
 7. Конституция Кыргызской Республики (принята референдумом (всенародным голосованием) 27.06.2010) / Эркин Тоо (Свободные горы) от 06.07.2010.
 8. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) / Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. N 31. ст. 4398.
 9. Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. М., 1989. 336 с.
 10. Курс российского трудового права / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М., 2001. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы). 560 с.
 11. Лебедев В. М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. Кн. 1. М., 2007. 301 с.
 12. Лушников А. М. Курс трудового права: учебник в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М., 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 879 с.
 13. Мукамбаева Г. А. Законность и правовая саморегуляция личности / Г. А. Мукамбаева. Бишкек, 1992. 192 с.
 14. Постановление Министерства труда и социальной защиты КР от 12 августа 1998 г. № 52 «Об утверждении Положения о реализации проекта “Чек на рабочее место”» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств Кыргызской Республики. 1998. № 9.
 15. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции / Ю. А. Тихомиров. М., 2001. 355 с.
 16. Трофимова Г. А. Право на труд и свобода труда: проблемы соотношения / Г. А. Трофимова // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 24-26.
 17. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4.08. 2004. № 106 // Ведомости Жогорку Кенеша (Верховного Совета) Кыргызской Республики. 2006. № 4. Ст. 392.
 18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. N 197-ФЗ / Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.
 19. Хохлов Е. Б. О механизме правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики / Е. Б. Хохлов // Правоведение. 1994. № 1. С. 39-48.

Kubanychbek S. RAMANKULOV¹

**THE QUESTIONS OF REALIZING
THE RIGHT TO WORK WITHIN
THE ORIGINAL LEGAL FRAMEWORK
(OUTSIDE THE LABOR RELATIONS)**

¹ Cand. Sci. (Jur.), Professor,
Head of the Department of Civil Law and Process,
Law Faculty, Kyrgyz National University
named after Jusup Balasagyn
ramaks65knu@mail.ru

Abstract

The article examines the issues of realization of the right to work. As part of the mechanism of legal regulation of labor, the realization of human rights and freedoms on the basis of the initiative and self-regulation is regarded as one of the main forms of direct realization of the rule of law, along with the performance of duties and compliance with prohibitions. It substantiates the position that the original legal structure (is legal), including a system of norms of various branches of law, along with the specific rules of conduct, as well as providing the requirements for the goals, forms and methods of action, creates a model different variants of subjects relations, some motivation behavior and thus directly control the behavior of the subjects at the early stages of implementation of the right to work. As a result, realization of rights as legally significant activity, with specific funds and the implementation phase shall be included in the structure of the mechanism of legal regulation of labor by passing the two components of this mechanism: labor market and management non-independent labor.

Keywords

Work, realization of rights, mechanism of legal regulation of labor, legal structure, labor market, right to work.

Citation: Ramankulov K. S. 2017. "The Questions of Realizing the Right to Work within the Original Legal Framework (Outside the Labor Relations)". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 3, no 1, pp. 123-132.
DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-1-123-132

DOI: 10.21684/2411-7897-2017-3-1-123-132

REFERENCES

1. Andrianov V. 2002. "Teoriya samoregulyatsii rynochnoy ekonomiki" [The Theory of Self-Regulation of Market Economy]. *Obshchestvo i ekonomika*, no 5, pp. 5-15.
2. Diveeva N. I. 2008. "Teoreticheskie problemy individual'nogo pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy" [Theoretical Problems of Individual Legal Regulation of Labor Relations]. Dr. Sci. (Jur.) diss. abstract. St. Petersburg.
3. Eremina S. N. 2013. "Dinamika realizatsii prava na trud na osnove konstitutsionnogo printsipa svobody truda" [Dynamics of the Realization of the Right to Work on the Basis of the Constitutional Principle of Freedom of Labor]. Proceedings of the XIV annual international research conference of the Faculty of Law in MSU "Konstitutsionnye osnovy trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya: sostoyanie i perspektivy", pp. 149-154. Moscow.
4. Ivanova Z.D. 1975. "Zapreshchayushchie normy v mekhanizme pravovogo regulirovaniya" [Prohibitive Norms in the Mechanism of Legal Regulation]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, no 11, pp. 108-112.
5. Karpushin A. V. 2013. *Konstitutsionnye prava i svobody v sfere truda v Rossii* [Constitutional Rights and Freedoms in the World of Work in Russia]. Moscow.
6. Kaush I., Khaze I., et al. 1994. *Politika vozdeystviya na rynek truda v transformatsionnykh stranakh. Na primere Kyrgyzstana* [Policy of the Impact on the Labor Market in the Transformation Countries. On the Example of Kyrgyzstan]. Berlin.
7. Khokhlov E. B. 1994. "O mekhanizme pravovogo regulirovaniya truda v usloviyakh mnogoukladnoy ekonomiki" [On the Mechanism of Legal Regulation of Labor in the Conditions of a Multistrukture Economy]. *Pravovedenie*, no 1, pp. 39-48.
8. Kurilov V. I. 1989. *Lichnost'. Trud. Pravo* [Personality. Work. Right]. Moscow.
9. Lebedev V. M., Voronkova E. R., Mel'nikova V. G. 2007. *Sovremennoe trudovoe pravo (opyt trudopravovogo komparativizma)* [Modern Labor Law (Experience of Labor Legal Comparativism).], vol. 1. Moscow.
10. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. 2009. *Kurs trudovogo prava. Uchebnik* [The Course of the Labor Law. Textbook] in 2 vols. Vol. 1. *Sushchnost' trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaya chast'* [The Essence of Labor Law and the History of Its Development. Labor rights in the system of human rights. The General part.]. Moscow.
11. Mavrina S. P., Pashkova A. S., Khokhlova E. B. (eds). 2001. *Kurs rossiyskogo trudovogo prava* [The Course of the Russian Labor Law], vol. 2. *Rynek truda i obespechenie zanyatosti (pravovye voprosy)* [Labor Market and Employment (Legal Issues)]. Moscow.
12. Mukambaeva G. A. 1992. *Zakonnost' i pravovaya samoregulyatsiya lichnosti* [Legality and Legal Self-Regulation of an Individual.]. Bishkek.
13. The Constitution of the Kyrgyz Republic (adopted by referendum (popular vote) on June 27, 2010). *Erkin Too* [Free Mountains], July 6.
14. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993). *Sobranie zakonodatel'stva RF.*, August 4, 2014, no 31, art. 4398.

15. The Labor Code of the Kyrgyz Republic of August 4, 2004, no 106. Vedomosti Zhogorku Kenesha (Verkhovnogo Soveta) Kyrgyzskoy Respubliki, 2006, no 4, art. 392.
16. The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 no 197-FZ. Sobranie zakonodatel'stva RF, January 7, 2002, no 1 (part 1), art. 3.
17. The Ministry of Labor and Social Protection of the Kyrgyz Republic Decree of August 12, 1998 no 52 "Ob utverzhdenii Polozheniya o realizatsii proekta 'Chek na rabochee mesto'" [On Approval of the Regulation on the Project "Check for Workplace"]. Byulleten' normativnykh aktov ministerstv i vedomstv Kyrgyzskoy Respubliki, no 9.
18. Tikhomirov Yu. A. 2001. Teoriya kompetentsii [The Theory of Competence]. Moscow.
19. Trofimova G. A. 2014. Pravo na trud i svoboda truda: problemy sootnosheniya [The Right to Work and Freedom of Labor: Problems of Correlation]. Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom, no 2, pp. 24-26.