

## ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ И НОВИЗНА

© 2017 г. Ирина Ивановна Андриановская<sup>1</sup>

*В предлагаемой статье вопрос о предмете правового регулирования рассматривается в двух аспектах: преемственности и новизны. Обращается внимание на формирование предмета, его компонентного состава, отражение его в ранее действовавших кодификационных нормативных правовых актах. Отмечается позитивное и негативное влияние преемственных положений на современные нормы трудового права, определяющие предмет отрасли. Показано сохранение преемственных положений науки трудового права о предмете отрасли, восприятие их законодателем и закрепление в ст. 1 Трудового кодекса РФ. В целях более точного отражения предмета отрасли в Трудовом кодексе РФ предлагается усовершенствовать нормы, содержащие положения о круге отношений, включенных в предмет трудового права. Отмечаются элементы новизны в предмете отрасли, проявляющиеся в уточнении отношений второго компонента предмета трудового права. В процессе исследования формулируется вывод о том, что предмет отрасли следует сохранить и в перспективе. Автор не разделяет суждений об изменении критерия отраслевой обособленности норм, высказанных в теории трудового права. Показана зависимость метода правового регулирования от предмета отрасли, возможность совершенствования метода в изменившихся социально-политических условиях. Дана критическая оценка суждения о поиске новых критериев.*

*In the article the question of the subject of legal regulation is considered in two aspects: continuity and novelty. Attention is drawn to the formation of the subject, its composition, the reflection of it in the previous codification of normative legal acts. Positive and negative impact of successive positions in modern Labour Law norms that define the subject industry. Shows the preservation of successive points in the science of labor law on the subject of industry, the perception of their legislator and fixed in 1 tbsp. of the Labour Code. In order to more accurately reflect the subject industry in Labour Code is proposed to improve regulations containing provisions on the relations included in the subject of labor law. There are elements of novelty in the subject industry, manifested in the clarification of the relationship of the second component of the subject of labor law. During the study formulated the conclusion that the subject-matter of the industry should be retained in the future. The author does not share the opinions of the criteria changes isolation industry standards expressed in the theory of labor law. The dependence of the method of legal regulation on the subject of the industry, the ability to improve the method in the changed socio-political conditions. Critical estimation judgments about finding new criterias.*

**Ключевые слова:** предмет трудового права, преемственность в предмете отрасли, компонентный состав предмета, круг отношений, распространение норм права, уточнение круга отношений.

**Key words:** subject of Labour Law, continuity in the subject industry, component part of the subject, the circle of relations, distribution law, clarification of the circle of relations.

Предмет трудового права как отрасли права представляет собой тот необходимый критерий, посредством которого в системе права выделяется и существует обособленная совокупность норм – отрасль права.

Образование любой самостоятельной отрасли права связано прежде всего с определением ее предмета, иначе говоря, с вычлениением из общего массива правоотношений узкого специфического круга общественных отношений регулируемых нормами этой правовой отрасли. Для адекватного правового регулирования общественных отношений вне зависимости от времени и сложившихся социально-экономических условий в государстве и обществе, необходимо точное установление такого круга отношений. Правильное определение предмета каждой правовой отрасли требует от законодателя разработки соответствующего метода (методов) регулирования отношений,

входящих в ее предмет. Оптимальное соотношение предмета и метода в регламентации определенного круга отношений позволяет установить стабильность правового регулирования в государстве.

Преемственность в предмете правового регулирования закладывает важную основу для существования и развития отрасли права. Поскольку правоотношение рассматривается в теории права как общественное отношение, урегулированное нормой права в направлении достижения целей, поставленных государством<sup>2</sup>, постольку стабильность предмета отрасли обеспечивает устойчивость правового регулирования отношений, складывающихся в государстве на определенном этапе его развития. В трудовом праве предмет правового регулирования определен в науке, воспринят законодателем и подтвержден правоприменительной практикой.

Как следует из основ общей теории права, в предмет отдельной отрасли входят однородные отношения, а в предмет трудового права, состоящего из двух компонентов, – две группы таких отношений. В этом, по словам А. И. Процевского, состоит особенность отрасли трудового права: она регулирует несколько

<sup>1</sup> Доцент кафедры гражданского права и процесса филиала Кубанского государственного университета (г. Геленджик), кандидат юридических наук (E-mail: \_anirina\_@inbox.ru; anirina777@inbox.ru).

Irina Andrianovskaya, associate Professor, chair of Civil Law and procedure, Subsidiary of Kuban State University in Gelendzhik, PhD in Law (E-mail: \_anirina\_@inbox.ru; anirina777@inbox.ru).

<sup>2</sup> См.: Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. М., 1974. С. 7.

видов общественных отношений<sup>3</sup>. Главный компонент отрасли – трудовые отношения. Второй компонент включает множество отношений, непосредственно связанных с основным (главным) компонентом.

Представления о предмете правового регулирования как основном критерии разграничения норм права на отрасли в науке трудового права складывались постепенно, и в итоге он был определен как сочетание двух компонентов: трудовые отношения и отношения, тесно (или непосредственно) связанные с трудовыми. Первоначально в качестве предмета отрасли рассматривались только трудовые отношения. Впоследствии они были представлены как главная часть (компонент) предмета.

Несколько позже в состав предмета была включена другая группа отношений, которая без трудовых отношений существовать не может, поскольку зависима от них. Эти отношения, тесно связанные с трудовыми, как отмечается в литературе, были выделены В. С. Андреевым в учебнике по трудовому праву 1965 г. Затем эту идею восприняли другие авторы<sup>4</sup>. Вторую группу отношений в теории трудового права также называют производными от трудовых<sup>5</sup>, а в настоящее время – непосредственно связанными с трудовыми. Именно такую формулировку применяет и законодатель, закрепляя их круг в ст. 1 Трудового кодекса РФ.

Преемственность в определении компонентного состава предмета отрасли сохраняется в теории трудового права довольно долго. В научной литературе признается закономерным то, что общая формулировка предмета трудового права на протяжении многих десятилетий остается неизменной<sup>6</sup>. В итоге она нашла непосредственное закрепление в ТК РФ. В первых кодексах законов о труде (КЗоТ) предмет отрасли прямо не был закреплен. В них, как правило, в самом общем виде были лишь обозначены отношения, возникающие между субъектами в сфере труда. Это правотворческое решение было воспроизведено в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и КЗоТ 1971 г. Здесь можно отметить проявление последовательной преемственности, отражающейся в основных нормативных правовых актах отрасли весьма продолжительное время. В этом видится негативное воздействие преемственности на формирование норм отрасли, прежде всего норм ее Общей части, поскольку предмет трудового права – важнейшей отрасли права должен быть закреплен в кодификационных актах. С принятием ТК РФ законодатель, исходя из основополагающей в науке трудового права теории о предмете регулирования, впервые легально закрепляет предмет отрасли, при этом сохраняет преемственные положения и вводит новые.

Основной компонент предмета регулирования – трудовые отношения не вызывал и не вызывает возражений в науке трудового права. На протяжении всего времени существования отрасли он оставался и остается главным критерием самостоятельности данной отрасли права. Это обусловлено тем, что ядро предмета регулирования – трудовые отношения постоянно существуют в обществе, не изменяя своей социально-экономической природы и сущности. Трудовые отношения в России на протяжении почти века возникают на основании трудового

договора – соглашения, “в силу которого одна сторона – рабочий предоставляет другой стороне – работодателю во временное пользование рабочую силу”<sup>7</sup>.

Фундаментальное значение для формирования отрасли и науки трудового права имели труды Л. С. Таля, посвященные, в частности, исследованию трудового договора. Договоры о труде он представляет в качестве самостоятельной категории и говорит, что в экономической литературе это давно признается<sup>8</sup>. Рассматривая юридическую природу промышленного рабочего договора, Л. С. Таль отмечал его своеобразный характер, выделял его признаки, тем самым отграничивая этот договор от договора найма услуг<sup>9</sup>. Его исследования послужили основой для понимания предмета отрасли в то время, являются таковыми и сегодня<sup>10</sup>. И. С. Войтинский, развивая многие научные положения Л. С. Таля, особо подчеркивал, что объектом современного им трудового права был именно наемный несамостоятельный труд<sup>11</sup>.

Особая заслуга в разработке предмета регулирования и его основного компонента – трудового отношения принадлежит Н. Г. Александрову. Подчеркивая специфику трудового отношения, Н. Г. Александров отмечал: “Трудовое право регулирует взаимоотношения между людьми, устанавливаемые в самом непосредственном процессе труда, регулирует непосредственную связь между людьми в самом процессе живого труда”<sup>12</sup>. Отстаивая идею несамостоятельного труда, он подчеркивал, что трудящийся не единолично организует и определяет порядок своего труда, а включается в состав работников предприятия, подчиняясь тем самым внутреннему трудовому распорядку последнего, либо включается в личное хозяйство другого лица, подчиняясь тем самым в процессе труда указаниям другого лица<sup>13</sup>. Выделенные им признаки трудового отношения не утратили актуальности, а определение трудового правоотношения по советскому праву, сформулированное ученым, остается верным и сегодня. Представляется, что от основных признаков данного понятия (в целом или части) не следует отказываться и в перспективе. Как верно отмечено в теории трудового права, отказ от трудового правоотношения «ведет к утрате трудовым

<sup>7</sup> Приведенное важнейшее положение было основополагающим в теории трудового права. Об этом писал, например, В. М. Догадов (см.: *Догадов В. М.* Очерки из истории правового регулирования наемного труда в капиталистическом обществе // *Росс. ежегодник трудового права.* 2010. № 6. С. 21). В этой работе В. М. Догадов анализирует концепцию трудового договора, ссылаясь на труды зарубежных и отечественных ученых, рассматривает трудовое отношение как отношение, оформляемое трудовым договором.

<sup>8</sup> См.: *Таль Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Ярославль, 1913. С. 13.

<sup>9</sup> *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 96–99. Здесь же он отмечает, что по промышленному рабочему договору одно лицо обещает за известное вознаграждение приложение своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к промышленному предприятию другого.

<sup>10</sup> И. Я. Киселев пишет, что Л. С. Таль можно с полным основанием считать отцом-основателем науки российского трудового права. Его работы во многом не устарели и могут сослужить хорошую службу как в развитии нашего трудового законодательства, так и в разработке теоретических проблем российского трудового права (см.: *Киселев И. Я.* Трудовое право. Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 80).

<sup>11</sup> См. об этом: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Российская школа трудового права и права социального обеспечения. Портреты на фоне времени. Т. 1. Ярославль, 2010. С. 434, 435.

<sup>12</sup> *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 2009. С. 162.

<sup>13</sup> Там же.

<sup>3</sup> См.: *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 23.

<sup>4</sup> См.: *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право. Вопросы теории. М., 1978. С. 82.

<sup>5</sup> В научной литературе отмечено, что Н. Г. Александров называл эти отношения производными от трудовых и включал их в предмет трудового права (см.: там же. С. 84).

<sup>6</sup> См.: *Курс российского трудового права / Под ред. Е. Б. Хохлова.* Т. 1. СПб., 1996. С. 108.

правом отраслевого, профилирующего качества, а по большому счету — к утрате предмета трудового права»<sup>14</sup>.

Вопрос о признаках трудового правоотношения, защитных свойствах самого трудового отношения вызывает научный и практический интерес не только в отечественной науке трудового права. Он является насущным и в глобальной сфере применения труда работников в ныне существующих, нередко различающихся социально-экономических условиях.

В принятой Рекомендации Международной Организации Труда (МОТ) № 198 о трудовом правоотношении трудовому отношению придается особое значение. Это обусловлено необходимостью развеять неопределенность относительно существования трудового правоотношения, с тем чтобы гарантировать добросовестную конкуренцию и действенную защиту работников, являющихся стороной трудового правоотношения, причем так, чтобы эта защита соответствовала национальным законодательству и практике. В Рекомендации говорится о возможности установить в национальных нормативных правовых актах конкретные признаки трудового правоотношения. В соответствии с п. 13 Рекомендации к таким признакам могли бы относиться следующие элементы: работа выполняется лично работником; он включен в организационную структуру предприятия; работа выполняется в соответствии с графиком работы в определенном месте; работа предполагает предоставление работнику инструментов и механизмов, периодические выплаты работнику вознаграждения за труд. Как видно, признаки трудового отношения, разработанные в науке трудового права и рекомендуемые МОТ, во многом совпадают. Закрепление их в ТК РФ свидетельствует об усилении защитных свойств трудового права, устанавливаемых для работников.

В указанной Рекомендации говорится, что национальным законодательством, нормативными правовыми актами и коллективными договорами обеспечивается защита, которая связана с существованием трудового правоотношения между работодателем и наемным работником. При этом отмечаются «трудности установления того, возникает ли трудовое отношение в ситуациях, когда соответствующие права и обязательства заинтересованных сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки замаскировать трудовое правоотношение или когда в правовой структуре или же при толковании и применении правовой системы имеются неточности или ограничения» (Преамбула). В рассматриваемом контексте трудовое отношение в качестве основного компонента предмета трудового права в определенном смысле само по себе обладает защитным свойством, поскольку при его возникновении и существовании на стороны трудового договора распространяются нормы трудового права.

Определение предмета отрасли, детализация его компонентного состава имеют большое значение для состояния и развития трудового права как отрасли права. В современных условиях назрела необходимость отразить и второй компонент предмета отрасли. Ныне в ст. 1 ТК РФ перечислены и отношения, непосредственно связанные с трудовыми; тем самым получило нормативное закрепление теоретическое положение о предмете отрасли, его составе, сложившееся в сфере труда. В этом видится развитие нормативных положений, последовательное их закрепление, оптимизирующее правовое качество норм отрасли. В соответствии со ст. 1 ТК РФ предмет отрасли включает помимо трудовых отношений широкий круг отношений: по организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социальному

партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательства об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. Этот реально существующий в правовой действительности отношений в основном воспринят из положений, разработанных наукой трудового права. Так, преемственные положения науки трудового права об отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, воплощаются в современных нормах права.

В закреплении Трудовым кодексом этих отношений проявляются элементы новизны, обнаруживаемые при рассмотрении отношений, входящих во второй компонент отрасли. В целом количественный состав этой группы отношений кардинальным изменением не подвергался, но в частности некоторые элементы новизны в рассматриваемой группе отношений присутствуют. Например, одна группа отношений — отношения по обязательному социальному страхованию сначала были отнесены к предмету трудового права, затем исключены, позже — включены вновь. Это свидетельствует о проявлении динамики в определении состава отношений, включенных в предмет, с одной стороны, и в некоторой степени о возвратной преемственности — с другой.

В состав второго компонента предмета трудового права включены также отношения, специфика которых состоит в том, что они «имеют своим содержанием не труд, как таковой, а обучение по определенной специальности и квалификации»<sup>15</sup>. Они сохранены в предмете отрасли, несмотря на отмеченную особенность, и, следовательно, подвергаются правовой регламентации со стороны норм трудового права<sup>16</sup>. В действующем ТК РФ имеется раздел «Подготовка и дополнительное

<sup>15</sup> Трудовое право. Учеб. / Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снегиревой. 4-е изд. М., 2009. С. 11.

<sup>16</sup> Анализируя проявление преемственности в исследуемой группе отношений и норм, их регулирующих, необходимо сказать о том, что часть норм рассматриваемого института имеет последовательно преемственный характер, а часть норм (об ученичестве) являет собой пример возвратной преемственности. В кодексах 1918 и 1922 гг. не содержалось специальной главы, соответствующей институту подготовки кадров и повышения квалификации. Нормы, регулирующие отношения по производственному обучению и повышению квалификации работников, так или иначе находили закрепление в последующих кодексах. В частности, в КЗоТ 1971 г. содержались нормы, устанавливающие льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением. Так, в КЗоТ 1971 г. содержалось несколько статей (в гл. XIII «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением»), предусматривающих возможность индивидуального, бригадного и других видов производственного обучения (ст. 184 КЗоТ) и соответствующие для этого условия, а также льготы при осуществлении такого обучения (ст. 185—188 КЗоТ). Эти нормы закреплены в гл. 26 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования». Однако нормы, регламентирующие отношения по ученичеству, были включены лишь в КЗоТ 1922 г. и не включались в последующие кодексы. Нормы об ученичестве были включены вновь только в ТК. Именно эти нормы являются базовыми в разделе ТК РФ «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников».

<sup>14</sup> Бондаренко Э. Н. Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом // Журнал рос. права. 2000. № 11. С. 31.

профессиональное образование работников”. Нормы, регламентирующие отношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации, не отличаются абсолютной новизной. Они в той или иной мере находили закрепление в КЗоТх, посредством их осуществлялась регламентация соответствующей группы отношений. Однако только в результате четвертой кодификации в кодексе был сформирован раздел, содержащий нормы, регулирующие специфическую группу отношений, связанных с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников. Причем большая часть норм посвящена регламентации отношений, связанных с ученичеством. Рассматриваемые отношения всегда отличались от трудовых отношений в силу их особенностей. По причине непосредственной связи с трудовыми отношениями, как и другие отношения исследуемого компонента, они включены в предмет отрасли.

Разумеется, эта специфическая группа отношений регулируется специальной группой норм. В настоящее время есть смысл согласиться с учеными, выделяющими в системе современного трудового права как отрасли права институт профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации<sup>17</sup>, назвав его в соответствии с наименованием существующего в ТК РФ раздела. В таком случае будет наблюдаться согласованность между рассматриваемым институтом отрасли и отдельной частью предмета отрасли – отношениями по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя. Оформление рассматриваемой группы норм в виде отдельного структурного элемента (раздела) кодификационного нормативного акта является признаком совершенствования системы отрасли. Эти нормы подвергаются обновлению, поскольку не все особенности отношений, складывающихся по поводу применения труда и одновременно по обучению на предприятии, были учтены при их включении в ТК РФ. Современные нормы об ученичестве, регламентирующие соответствующие отношения, преемственны, отражают их специфику и находятся в динамике. Отношения по ученичеству являются разновидностью отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, которые в соответствии со ст. 1 ТК РФ относятся к предмету трудового права как отрасли права.

В определенной мере появление в сфере применения наемного труда новых отношений оказывает влияние на состояние норм, их регулирующих, способствуют обновлению норм отрасли. Например, в последнее время стали складываться отношения, связанные с работой дистанционно, что повлекло выделение в ТК РФ главы “Особенности регулирования труда дистанционных работников”. По существу, фактически наличествующие отношения обусловили необходимость их регламентации. На основе ранее существовавших подобных отношений, близких по условиям труда (отношений надомного труда), сформировалась группа новых особых трудовых отношений. Отражая специфику трудовых отношений, складывающихся дистанционно, законодатель включил в трудовой кодекс РФ и особую группу норм для их регламентации. Но в данном случае нельзя сказать об изменении предмета правового регулирования – он остался прежним. Отношения дистанционного труда, как и надомного, возникают на основании трудового договора, отражающего его

содержанию специфику труда, но сущность отношений не меняется: они остаются трудовыми.

Рассматривая элементы новизны в предмете отрасли, есть смысл сказать о еще одной группе отношений, впервые включенной в предмет отрасли (во второй его компонент). К ней относятся отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Отнесение этой группы отношений ко второму компоненту предмета отрасли представляется не совсем правильным, поскольку регламентации со стороны норм трудового права подвергается подобная группа отношений, связанных с ответственностью сторон трудового договора, – отношения по дисциплинарной ответственности. Однако их законодатель не выделяет в предмете отрасли. Думается, что в связи с закреплением в ТК РФ отношений, относящихся к предмету трудового права, совершенствование второго компонента предмета отрасли (их уточнение, классификация, более точное наименование) будет осуществляться и далее.

Следовательно, общая преемственная идея в определении предмета отрасли, его компонентов сохранена и воспринята законодателем. Однако в процессе правотворчества не всегда учитывается оптимальное соотношение преемственных и новых элементов. Например, ст. 1 ТК РФ: содержание текста статьи не соответствует ее названию. По существу, оно шире ее наименования<sup>18</sup>. Не совсем правильно (хотя и преемственно)<sup>19</sup> обозначение предмета отрасли в ст. 1 ТК РФ, которая названа “Цели и задачи трудового законодательства”. Представляется целесообразным нормы о предмете правового регулирования выделить в отдельную статью, наименование которой необходимо согласовать с содержанием. При этом можно учесть правотворческий опыт законодателя при формировании содержания общих положений в иных кодификационных нормативных правовых актах, действующих в России, в которых положения о предмете отрасли закреплены в специальной статье<sup>20</sup>.

Завершая рассмотрение вопроса, повторимся: при формулировании этой статьи законодатель, взяв за основу разработанные наукой трудового права положения, приводит перечень отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Такой подход представляется имеющим особое значение в современных условиях, поскольку ныне не только теоретически, но и практически важно определить группу отношений, включенных в предмет регулирования, а следовательно, установить круг субъектов, вступивших в эти отношения. От точно определенного в кодексе предмета отрасли зависит распространение ее норм на возникающие в сфере труда отношения и субъектов, в них вступивших.

Совершенствование состава предмета отрасли связано с гармонизацией отношений в сфере правового регулирования труда. Вместе с тем сам по себе предмет отрасли преемствен, что в конечном счете и обеспечивает постоянство регламентации важнейшего для государства и общества круга общественных

<sup>18</sup> В КЗоТ 1918, 1922 гг. не было наименования статей, поэтому нельзя было говорить о рассогласованности между названием и содержанием статей кодекса.

<sup>19</sup> Преемственность в связи с этим отмечается при соотношении статей КЗоТ 1971 г. и ТК РФ. В КЗоТе предмет регулирования был закреплен в ст. 1 “Задачи Кодекса законов о труде”, в ТК РФ – ст. 1 “Цели и задачи трудового законодательства”.

<sup>20</sup> Например, в ст. 2 ГК РФ “Отношения, регулируемые гражданским законодательством” определен круг отношений, являющихся предметом гражданского права.

<sup>17</sup> См., например: Желтов О. Б., Сошникова Т. А. Трудовое право России. Курс лекций. М., 2011. С. 22.

отношений. Следовательно, основной компонент предмета трудового права не может изменяться. Он остается постоянным, поскольку сущность трудового отношения как основного компонента отрасли неизменна: оно возникает и существует между работником и работодателем по поводу применения наемного труда. Поэтому трудовые отношения явились необходимым критерием для выделения отрасли, возникновения норм трудового права. Они были и будут основным компонентом предмета отрасли. Именно по этой причине не представляется возможным разделить точку зрения А. В. Кузьменко, полагающего, что системообразующий фактор отрасли трудового права – «критерий отраслевого обособления» не являлся постоянным на протяжении истории существования российского трудового права и может меняться при изменении целей правового регулирования, влекущих изменения законодательства и регулируемых им общественных отношений<sup>21</sup>.

Вряд ли следует согласиться и с мнением М. А. Жильцова, выделяющего в качестве одной из актуальных проблем современного трудового права проблему модернизации его предмета и метода, разрешить которую можно путем изменения понимания трудового отношения, составляющего основу, «ядро» данного предмета<sup>22</sup>. Изменения в методе происходят, но они не могут повлиять на предмет регулирования, поскольку предмет – основной критерий подразделения норм права на отрасли.

<sup>21</sup> См.: Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005. С. 72.

<sup>22</sup> См.: Жильцов М. А. Проблемы модернизации предмета и метода трудового права // Росс. ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 89.

Наоборот, уточнение круга отношений, учет их специфики влияют на метод правового регулирования отношений. Этот процесс способствует поиску новых средств, приемов регулирования. Понимание трудового отношения в науке трудового права сформировалось и, как представляется, не подлежит кардинальным изменениям. Оно может быть уточнено с учетом потребностей практики, дополнено под влиянием норм международного права.

В связи с этим сомнение вызывает высказанное А. В. Кузьменко суждение о поиске универсального критерия, «позволяющего достаточно четко судить о природе правового регулирования общественно трудовых отношений»<sup>23</sup>. Думается, такой критерий уже найден и применяется весьма продолжительное время. По-видимому, это невозможно в условиях сложившихся отношений, входящих в предмет отрасли трудового права, и при наличии соответствующих им норм трудового права. На наш взгляд, этого и не требуется, поскольку, как уже отмечалось, преемственность в предмете отрасли и в его компонентном составе сохраняется. Весьма спорной, по сути, лишенной теоретического обоснования представляется точка зрения о ненужности такой категории, как предмет трудового права<sup>24</sup>. Наоборот, необходимость выделения предмета отрасли доказана в науке общей теории права, трудового права, подтверждена законодателем, и сегодня, как никогда ранее, имеет практическое значение.

<sup>23</sup> См.: Кузьменко А. В. Предмет трудового права России. С. 98.

<sup>24</sup> См.: Абалдуев В. А. Трудовое право России. Предмет, сфера действия и основные принципы. Саратов, 2008. С. 23.