

СИСТЕМОЛОГИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

© 2016 г. Владимир Максимович Лебедев¹

Система трудового права – вид социальной системы. Вследствие этого на нее распространяются основные правила формирования и жизнедеятельности социальной системы: а) система состоит из однородных элементов. Между содержанием, суммой ее (элементов) должно быть тождество; б) все элементы системы должны быть дизъюнктивными, т.е. исключать друг друга; в) для разделения системы на элементы должно быть одно основание. В статье в историческом плане исследуется взаимодействие системы трудового права и системы трудового законодательства. Делается вывод, что система трудового права в своем развитии прошла два этапа. На современном этапе наблюдается отпочкование от нее целого ряда институтов, что обосновывается системологией трудового права.

The system of labour law is a kind of the social systems. As a result, all the basic rules of the formation and activities of a social system apply also to the system of labour law: a) a system shall consist of homogeneous elements. Its content and the sum of its elements shall be identical; b) all the elements of a system shall be disjunctive, i.e. they shall be mutually exclusive; c) it shall be only one ground for the division of a system into the elements. The author of the article examines the interaction between the system of labour law and the system of labour legislation from the historical perspective. He concludes that there are two stages in the development of the system of labour law. At the present stage, quite a number of elements are becoming separated from the system of labour law that can be explained by the systemology of labour law.

Ключевые слова: системология; трудовое право; Общая часть; Особенная часть; Специальная часть; Коллективное трудовое право.

Key words: systemology; labour law; Basic part; Particular part; Specific part; Collective labour law.

Понятие системы трудового права в учебной и научной литературе не вызывало особых споров. Наиболее развернутое ее определение предложил О.В. Смирнов: «Система трудового права России – совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (подинституты)»².

При определении системы трудового права В.С. Андреев обратил внимание на то, что это – система взаимосвязанных, распределенных в соответствии с научной обоснованной классификацией норм трудового права³. Юристы не предпринимали попыток изучить хотя бы основы научной классификации до 2012 г.⁴ В науке уже сравнительно давно сформулированы такие правила (требования) научной классификации. Они применимы и для классификации содержания системы трудового права: 1) система состоит из однородных элементов, между ними должно быть тождество; 2) все элементы системы должны быть дизъюнктивными, т.е. исключать друг друга; 3) для разделения системы на

элементы должно быть одно основание⁵. В литературе по трудовому праву все эти правила классификации обычно не соблюдаются.

В своем развитии система трудового права, как и любая другая, прошла два этапа своего становления. Первый этап характеризуется тем, что в будущую систему обычно включают элементы (правовые нормы, их сочетание), которые по разным причинам отторгаются смежными отраслевыми системами. Для этого этапа характерно их суммативное объединение.

Второй этап – освобождение системы трудового права от не свойственных, слабо связанных с ней элементов (правовых норм, институтов).

Так, еще в 1938 г. советское трудовое право считалось частью «советского гражданского права», и его нормы регулировали все отношения, связанные с трудом⁶. Другими словами, из системы гражданского права была выделана совокупность норм, не присущая ему, регулирующая трудовые отношения.

Н.Г. Александров полагал, что система трудового права должна быть построена по предмету регулирования. С этой точки зрения он различал прежде всего: 1) нормы трудового права, выражающие основные принципы правового регулирования труда и распространяющиеся на все виды трудовых отношений советского общества; 2) нормы трудового права, регулирующие отдельные виды трудовых отношений. Таким образом, систему трудового права составляли две группы норм: Общая и Особенная части.

¹ Заведующий кафедрой Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета, доктор юридических наук, профессор (E-mail: lebedev-vm@rambler.ru). Vladimir Lebedev, head of the Department of Juridical Institute of National research Tomsk state University, Doctor of Law, Professor (E-mail: lebedev-vm@rambler.ru).

² Трудовое право. Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 18. См. также: Трудовое право. Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2007. С. 18.

³ См.: Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева. М., 1976. С. 14.

⁴ См.: Трудовое право / Под ред. В.М. Лебедева. М., 2012. С. 37.

⁵ См.: Schröder E. Vorlesungen über die Algebra. Bd. 1. Leipzig, 1980. 1. 302.

⁶ См.: Советское трудовое право. Краткий учебник / Под ред. К.П. Горшенева, Р.П. Орлова, Я.А. Карасева. М., 1938. С. 5.

Особенная часть включала: 1) нормы, регулирующие трудовые отношения рабочих и служащих; 2) нормы, регулирующие трудовые отношения членов производственно-кооперативных объединений и других лиц, работающих в этих объединениях не в качестве рабочих и служащих⁷; 3) нормы, регулирующие трудовые отношения граждан, привлеченных в экстраординарных случаях к трудовой повинности⁸.

На этом этапе в систему трудового права включались нормы, выделенные из системы гражданского права, те, которые регулировали трудовые отношения. Однако уже в это время Н.Г. Александров понимал несовершенство классификации норм трудового права в системе отрасли. Так, в Особенной части, что важно подчеркнуть, он выделял “три группы”, которые “занимают несколько особое место в системе трудового права”: а) нормы, регулирующие применение в необходимых случаях специальных мер по обеспечению безопасности производимых работ для жизни и здоровья работника; б) нормы, регулирующие “порядок разбора конфликтов” между субъектами трудового правоотношения; в) нормы, регулирующие материальное обеспечение работника (в соответствии со ст. 120 Конституции СССР)⁹.

Так в науке трудового права начинался процесс своего рода “очищения” системы трудового права от не свойственных ему норм, с учетом экономических и политических изменений в стране.

Важным этапом в становлении системы трудового права было выделение в самостоятельную отрасль колхозного права – норм, регулирующих трудовые отношения членов производственно-кооперативных объединений и других лиц, работающих в этих объединениях (не в качестве рабочих и служащих).

В.С. Андреев наиболее полно обосновал необходимость выделения из системы трудового права другой самостоятельной отрасли – права социального обеспечения¹⁰.

В Особенной части к этому времени оформляется группа норм, которые определяли “правовое положение советских профсоюзов, коллективный договор”¹¹. Этот институт детально разрабатывался в 1977–1980 гг. В системе трудового права Л.Я. Гинцбург выделяет институт, нормы которого регулируют отношения профсоюзов с хозяйственными организациями, учреждениями, предприятиями по различным вопросам производства, труда и быта работников. Коллективные трудовые отношения и их правовое опосредование

подробно исследовал Р.З. Лившиц¹². Они, по его мнению, включали отношения: по участию рабочих и служащих в управлении производством; по организации соревнования; по заключению коллективного договора и установлению условий труда в пределах локального регулирования; по применению условий труда и трудового законодательства; по жилищно-бытовому и культурному обслуживанию рабочих и служащих; по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде. “Все эти отношения, – подчеркивал Р.З. Лившиц, – регулируются трудовым правом”. Он перечислял нормативные правовые акты, в которых содержались соответствующие нормы трудового права¹³.

Коллективные трудовые правоотношения исследуются Ю.П. Орловским¹⁴. На этом этапе становления системы трудового права в науке стала выделяться еще одна часть – Коллективное трудовое право.

В связи с принятием в 2001 г. Трудового кодекса РФ в системе трудового права законодателем оформляется еще одна группа норм, которую он именует как “Особенности регулирования труда отдельных категорий работников” (ч. 4). О необходимости выделения в систему трудового права Специальной части упоминалось в литературе и ранее¹⁵.

¹² См.: Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 159, 160; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 110–114, 282–313.

¹³ См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. С. 110. Авторы не обращают внимания на очевидно суммативный характер норм, объединяемых ими в Коллективном трудовом праве: нормы по социально-бытовому обслуживанию, контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде объединяются с нормами по установлению условий труда и быта в коллективном договоре и по организации соревнования. Даже без анализа их содержания нетрудно заметить, что это – не единое правовое образование, которое может быть включено в систему трудового права как ее элемент, подчиняющийся научной классификации. Следовательно, суммативный характер объединения норм в систему трудового права был характерен и при выделении ее институтов.

¹⁴ См.: там же. С. 282–313.

¹⁵ См.: Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1988. С. 41; Трудовое право. Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1999. С. 19, 20;

М.В. Молодцов предположил, что Специальная часть существует, но только “в системе законодательства о труде и в кодифицированных актах” (см.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. Учеб. М., 2003. С. 23).

В то же время М.В. Молодцов утверждал, что “система законодательства о труде (и система Кодекса) построена с учетом системы отрасли трудового права” (см.: там же. С. 24).

Нельзя отрицать, что система трудового законодательства, в том числе и ТК РФ, представляет собой форму объективации системы трудового права. Вследствие этого, признавая Специальную часть элементом системы законодательства, нельзя отрицать наличие ее содержания – Специальной части системы трудового права.

В настоящее время Специальная часть системы трудового права признается в учебной и научной литературе (см., например: Трудовое право. Учеб. М., 2013. С. 40, 41; Калинин И.Б. Трудовое право. Системология. Томск, 2009. С. 51; и др.).

⁷ В этот раздел Особенной части трудового права включались две группы норм, “два подразделения: а) нормы, регулирующие колхозные трудовые отношения, и б) нормы, регулирующие промыслово-кооперативные трудовые отношения” (см.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова, Д.М. Генкина. М., 1945. С. 18, 19).

⁸ См.: там же. С. 18.

⁹ См.: там же. С. 19.

¹⁰ Советское право социального обеспечения определялось В.С. Андреевым как система правовых норм, регулирующих пенсионные и некоторые другие отношения алиментного характера по обеспечению граждан в старости и при нетрудоспособности, по обеспечению матери и ребенка, оказанию бесплатной медицинской помощи, а также тесно связанные с ними процессуальные отношения по установлению фактов и разрешению споров (см.: Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР. Учеб. М., 1974. С. 28, 29).

¹¹ Советское трудовое право / Под ред. В.С. Андреева и др. М., 1961. С. 23.

В современной системе трудового права различают: Общую часть, Коллективное трудовое право, Особенную и Специальную части. С учетом сделанных замечаний такое построение системы в основном отвечает тем требованиям, которые предъявляются системологией. В ее основе лежит единое основание (содержание правовой связи субъектов трудового права), объединение ее частей (элементов), которые в настоящее время принято называть трудовым правом. Они различаются по своему содержанию.

Однако, как уже упоминалось, систему трудового права следует отнести к числу динамично развивающихся социальных систем. Вследствие этого говорить о ней как об уже сложившейся правовой системе несколько преждевременно. Если основой построения трудового права является деление его норм законодателем на части (элементы), то нельзя не обратить внимания на то, что он выделяет в ТК РФ еще и пятую часть: “Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права”. Это суммативное объединение норм трудового права рано или поздно по законам системологии будет отторгнуто ею. Выделение этой части системы трудового права в известной степени противоречит первому правилу системологии. В ее состав входят субъекты, являющиеся нетипичными для трудового права, например суды, другие государственные органы. Нетрудно заметить, что законодатель, например, таким образом выделяет в системе трудового права достаточно инородный для нее элемент – совокупность норм, регулирующих рассмотрение и разрешение трудовых споров. Так же как и право социального обеспечения, эти нормы, оказавшиеся на периферии системы трудового права, рано или поздно выделятся из нее. Следовательно, в системе трудового права складываются нормы, которые составят основу новой отрасли права – трудового процесса. Эта злободневная, практически важная задача по разным причинам не решается в России. Она известна науке и практике некоторых зарубежных стран. Необходимость ее разрешения в обозримом будущем станет только возрастать.

В литературе (правда до принятия ТК РФ 2001 г.) высказана и более радикальная точка зрения, согласно которой особенности регулирования труда отдельных категорий работников не представляют даже самостоятельного института системы трудового права (см.: *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право России. М., 1995. С. 24).

Учитывая замечания Н.Г. Александрова о том, что нормы, регулирующие применение специальных мер по обеспечению безопасности производимых работ для жизни и здоровья работника, “занимают несколько особое место в системе трудового права”¹⁶, можно предположить выделение этих норм из системы трудового права. Более того, в технических вузах уже традиционно преподается самостоятельный курс “Охрана труда”, издаются на эту тему учебники и учебные пособия, в которых анализируются не только общие, но и отраслевые правила охраны труда, опосредованные в нормативно-правовом порядке.

Изложенное позволяет сделать ряд выводов: 1) Системология трудового права анализирует систему трудового права как правовую, являющуюся видом социальной системы, позволяет распространить на нее действие основных правил формирования социальных систем. Она объясняет закономерности формирования, изменения системы трудового права, ее элементов, их научную классификацию, дальнейшее развитие, в том числе и в рамках (пределах) действующей в государстве правовой системы, научный анализ которой в современной теории права оставляет желать, как принято говорить, лучшего. 2) Система трудового права в настоящее время находится на второй стадии своего развития. 3) Системология трудового права исследует взаимодействие (взаимозависимость) системы трудового законодательства (формы объективации трудовправовых норм) и системы трудового права (их содержания). 4) Системология дает возможность провести научную классификацию элементов системы трудового права. Классифицировать элементы системы трудового права можно по разным основаниям (возраст, пол, состояние здоровья работников и т.п.), но всегда приемлемой будет та из них, которая имеет современное практическое значение для законодателя, правоприменителя, а также для лиц, изучающих правовое регулирование труда работников в определенных экономических и политических условиях жизнедеятельности государства, гражданского общества. 5) Системология доказывает объективный характер системы трудового права, не отрицая субъективных моментов в ее формировании, поскольку процесс становления (законодательное, нормотворческое опосредование) зависит от уровня осознания нормотворческим органом закономерностей развития системы.

¹⁶ Советское трудовое право. Учеб. / Под ред. Н.Г. Александрова, Д.М. Генкина. С. 20.