

B.M. Лебедев, В.Г. Мельникова

НАУКА, НОРМОТВОРЧЕСТВО, ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ В ЧАСТНОМ ПРАВЕ

Рассматриваются проблемы взаимодействия науки, нормотворчества и правоприменения в частном праве на примере трудового права. Обосновывается необходимость раскрытия технологической парадигмы трудового права, поскольку такой подход к исследованию юридического аспекта социально-трудовых отношений позволит выявить объективные основания совершенствования законодательства о труде, научно обоснованные направления модификации, изменения норм трудового права, а главное – их системы.

Ключевые слова: наука трудового права; система трудового права; нормотворчество; технологическая парадигма трудового права; социальная система.

В последнее время достаточно много уделяется внимания разработке проблем частного права. Это в известной мере можно проследить на анализе исследований такой составной части частного права, как трудовое.

1. Развитие трудового права в России так или иначе связано с исследованием проблемы взаимодействия науки трудового права, нормотворчества, прежде всего, на уровне организации, а также практики применения норм трудового права в производственном коллективе. Чем раньше мы поймем это, тем эффективнее будут наши поиски.

2. Конечно, разработка понятий, формулировка дефиниций – важное направление научных исследований. Однако определения, тем более доктрины, скорее замедляют развитие науки, чем способствуют ее становлению. И то и другое – это как бы вершинные достижения соответствующих поисков, на определенный временной период, своего рода, конечные их цели. В силу этого научные результаты в дальнейшем нередко сводятся к сколастическим изыскам, их преодолению. Достаточно, например, вспомнить роль и значение для научных разработок теории единого трудового правоотношения, формулировки функций трудового права, его метода, системы.

Конечно, развенчание той или иной доктрины в конечном счете приводит к формированию новой. Но в этот временной период реализуется то качество науки трудового права, которое мы именуем творчеством, поиском нового, рассветом критики, взлетом и падением отдельных конструкций, т.е. тем самым теоретическим всплеском, который именуется наукой.

3. Социологический обзор диссертационных исследований с 1950 по 2017 г., разбитых по десятилетиям, позволяет сделать ряд выводов.

Первые три десятилетия характеризуются бережным отношением к теории трудового права. Не только докторские, но и кандидатским диссертациям присущи поиски новых конструкций, стремление к системным исследованиям, социологическим обобщениям, т.е. изучение практики применения норм трудового права.

Для докторских диссертаций этого периода требовалась разработка нового научного направления с обязательной публикацией его результатов в монографии, выпущенной в центральном издательстве («Юридическая литература», «Наука»). В 90-х гг. эти

требования нивелируются научно-прикладными результатами с многочисленными предложениями по совершенствованию действующего законодательства о труде и публикацией их в определенных, малоизвестных широкой научной общественности журналах, признаваемых ВАК.

Современная наука трудового права «пестрит» предложениями по совершенствованию действующего законодательства о труде, а точнее отдельных статей ТК РФ, перестановкой их слагаемых или даже стилистическими правками.

4. В постсоветский период обычно не идет речь об открытии новых институтов трудового права, например, таких как правовое регулирование качества результатов наемного труда, вырабатываемой продукции (товаров, работ, услуг); новой структуры (системы) трудового права; выявление необходимости правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и в отдельных отраслях нашего хозяйства, хотя науке известны технологии важнейших отраслей промышленности, строительства [1]. Уже мало кто сомневается в том, что технология труда имеет не только технический, экономический, но и правовой аспекты. Общеизвестно, что отношения работодателя и работников в процессе производства довольно жестко прогнозируются, заранее определяются в системе локальных нормативных правовых актов, которые именуются документами техпроцесса [Там же].

5. В диссертациях предлагается и подается как новое в науке набор поправок в действующее законодательство о труде, которое для докторанта является своеобразным монолитом, заслуживающим только обсуждения и уточнения отдельных его положений (статей, пунктов и т.п.), но исследователю обычно не приходит мысль об его ущербности в целом либо отдельных частей.

6. Если в период становления науки трудового права от докторанта требовалась разработка нового научного направления, то затем оно было заменено более аморфным, размытым, четко не определенным словосочетанием «крупный вклад в науку трудового права». Наука только тогда сохраняет свое лицо, когда ее результаты могут быть конкретно выражены. Это присуще и науке трудового права. Например, систему трудового права можно выразить в формуле. Непредвзятый исследователь трудового права не мо-

жет, например, не согласиться с компоновкой частей трудового права по формуле:

$ab+ac+\dots+an=a(b+c+\dots+n)$, где а – Общая часть; $(b+c+\dots+n)$ – Особенная.

В современной литературе по трудовому праву выносят в Общую часть те нормы, которые «носят общий характер и в равной мере применимы ко всем или большинству правовых институтов» [2. С. 23]. Если обратиться к приведенной выше формуле, то изложенную мысль действительно можно отразить в символах следующим образом: трудовое право – это $a(b+c+\dots+n)$, где а – Общая часть трудового права, т.е. нормы трудового права, которые «носят общий характер», $(b+c+\dots+n)$ – Особенная часть трудового права, освобожденная от этих норм.

Нетрудно заметить, что предложенная формула несовершена, поскольку «а» не характерно для всех без исключения норм Особенной части. Она также не учитывает наличия в трудовом праве Специальной части, но позволяет в конечном счете сформулировать достаточно конструктивную идею, состоящую в том, что в Особенной части нет смысла рассматривать в каждом отдельном институте общие для них нормы права, закрепляющие одно и то же правило поведения субъектов трудового права. Именно они (эти правила), прежде всего, и составляют Общую часть трудового права. В содержание Общей части обычно включают: «положения и нормы, относящиеся к организации труда всех работников в целом»; различные группы норм, устанавливающие предмет и задачи трудового права, основные принципы, источники, субъектный состав, основные трудовые права и обязанности [3. С. 43–44]¹. Почему в Общую часть включаются не только нормы трудового права, но и положения, обычно не объясняются. Более того, не раскрывается, что следует понимать под содержанием положения. Можно только предполагать, что речь идет о преамбулах, введениях нормативных правовых актов, где законодатель излагает свое понимание принимаемого закона и его роли в жизни государства, гражданского общества.

Аналогичным образом можно отразить и опосредование процедуры применения материальных норм трудового права, закрепить их пошаговую реализацию, когда, например, речь идет о дисциплинарной, материальной ответственности, порядке расторжения трудового договора и рассмотрения соответствующих трудовых споров².

7. История становления науки трудового права характеризуется закреплением догм и оправданием действий законодателя. В этом смысле ученые стали выполнять роль апологетов нормотворчества и современного им правоприменения. Наука всегда выполняла и будет выполнять идеологическую функцию оправдания существующего режима и способствовать его сохранению, развитию. Нетрудно заметить, анализируя историю, что наука трудового права всегда шла в фарватере идеологии. Иначе она организационно и материально существовать не могла. Об этом свидетельствуют введения авторефератов докторских и кандидатских диссертаций и преамбулы законов, особенно советского периода.

Можно, конечно, запретить использовать в домашних условиях лунный свет, обзаведясь плотными

шторами. Однако он от этого не погаснет за пределами квартиры, дома. Так и идеологию запретить нельзя. Она объективно присуща любой власти, в том числе и такому ее проявлению, как нормотворческий и правоприменительный процессы.

8. Нормотворческим, в частности, законодательным органом, редко учитывались наработки ученых. Можно привести, например, предложения о выравнивании защитной функции применительно к работодателям и работникам, выделение в ТК специального раздела о правовом регулировании труда отдельных категорий работников.

9. Особенно в постсоветский становится очевидным в научных исследованиях их прикладной характер.

Однако ценность рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства определялась их практической значимостью. Если ранее докторант с соответствующей запиской обращался в нормотворческий орган и заручался ответом, что его предложения приняты к рассмотрению, то в настоящее время рекомендации обычно носят безадресный характер, а диссертанты не интересуют результаты предложений докторанта и тем более их рассмотрение в том либо ином нормотворческом органе. Этот процесс нередко напоминает эхо в пустом пространстве либо общение слепого с глухим.

10. Предмет трудового права обычно воспринимается как монолит, как данность, не требующая практического анализа и исследования его системы. В действительности предмет трудового права – это совокупность быстро меняющихся по форме и содержанию общественных отношений, что не может не сказываться на их правовом опосредовании, в особенностях на уровне производственного коллектива, отдельной организации. Они как раз и составляют те базисные отношения, которые нуждаются в тщательном изучении. Трудовое право в этом смысле нельзя изучать без социологии, системологии и субсидиарности других смежных, в том числе и правовых наук. Основная «болезнь» трудовиков – это местечковость, замкнутость в своих догмах, определениях, узко воспринимаемых трактовках, формулировках для собственного потребления и якобы не нуждающихся в сторонней критике. Достаточно, например, сослаться на трактовку системы трудового права, а тем более российского права в целом.

Если рассматривать право или его отдельную отрасль как систему, следует соблюдать ее требования. Во-первых, целое (право либо его отрасль) необходимо понимать как единство определенных элементов. Во-вторых, разделяя целое на элементы, необходимо пользоваться одним критерием (основанием), который должен находиться вне системы. В-третьих, элементы системы не должны взаимно проникать друг в друга, а наоборот, исключать, т.е. быть дизъюнктивными. И, в-четвертых, выделенные указанным образом элементы, будучи объединенными, в сумме своей соответствовать тому целому, что подвергалось делению, т.е. исходной величине, системе (праву, отрасли и т.п.). Нетрудно заметить, что эти элементарные правила юристами не соблюдаются. Так, для деления

российского права как системы на отрасли (виды) используются обычно два (а иногда и более) критерия: предмет и метод. В свою очередь, метод определяется договорным характером установления трудовых правоотношений, особым режимом выполнения взаимных обязательств, сочетанием централизованного и локального, нормативного и договорного регулирования условий труда, зависимостью вознаграждения от коллективных и индивидуальных результатов труда, внесудебным порядком применения санкций и охраны прав, участием трудовых коллективов и профсоюзов в создании, применении и контроле за соблюдением трудового законодательства [3. С. 39].

В.Н. Толкунова под методом трудового права понимала «комплекс шести способов правового регулирования» [7. С. 6–7].

Исследование базисных трудовых отношений – единственный путь избавления от схоластики в науке трудового права. Это можно сделать, если попытаться перенести проблему совершенствования трудового права на локальный уровень. Объективный исследователь не сможет отрицать исторический путь становления трудового права от отдельной нормы к их системе, отрасли либо институту, т.е. совокупности вызревающих в производственных условиях норм, скорее опосредующих, чем регулирующих трудовое поведение правил, как между работниками и работодателями, так и в их собственной среде.

11. Наука трудового права (это принято в правоведении) трактует право как государственный инструмент определенного формирования поведения субъектов в процессе труда. Государство создает нормы, обеспеченные его принудительной силой, которые обязаны соблюдать работники и работодатели. Другими словами, трудовое право первично, а поведение людей в процессе труда производно, вторично: как велит государство, так и ведут себя субъекты трудового права. Из этого делается вывод, что наука трудового права изучает, совершенствует процесс создания норм трудового права, порядка их применения, совершенствования, учитывая опыт их реализации.

На самом деле это утверждение допустимо и теоретически обосновано как исключение из общего правила, т.е. частично. В период изменения общественно-экономической формации либо режима правления действительно может иметь место субъективное нормотворчество – выгодное и удобное для пришедшего к власти класса, режима, т.е. определенной части общества.

В действительности, как показывает история возникновения, становления и совершенствования трудового права, правила поведения участников совместного труда вырабатываются прежде всего в производственном коллективе, т.е. на локальном уровне. Любое государственное установление, противоречащее (не отвечающее) этим нормам, рано или поздно признается недействующим, ничтожным, нуждающимся в совершенствовании с учетом установленных на локальном уровне правил трудового поведения. Трудовое поведение – это не случайное объединение и государственное опосредование правил, а их система, обусловленная принятым в организации технологическим процессом.

12. В науке прошлого столетия, как уже отмечалось ранее, появился ряд публикаций о роли технологии, технологических способов производства в обновлении действующего законодательства о труде. При этом достаточно четко определились два взгляда на эту проблему.

Во-первых, технологическое отношение рассматривалось как одностороннее отношение человека в процессе его трудовой деятельности к орудию, предмету и результату труда. Таким образом, предпринималась попытка выявить определенный вид отношений, которые нельзя отнести к сфере общественных, поскольку последние могут возникать только между людьми – участниками социума. В связи с этим появилась необходимость конструирования и особой разновидности норм права – технико-юридических норм.

Во-вторых, была предложена конструкция технологического отношения, возникающего в процессе наемного труда как общественного отношения, которое складывается между работодателем и наемным работником по поводу использования (применения) орудий, предмета и получения запрограммированного работодателем (его представителями) результата труда. Как показывает изучение практики, именно это отношение подвергается работодателем детальной правовой регламентации на локальном уровне. В процессе наемного труда действительно используются законы природы и техники. Но не они закрепляются в нормах права. В этом нет необходимости, поскольку такие законы объективны. Работодатель только выбирает из ряда возможных технологии изготовления товара – той продукции, ради которой им и была создана организация. Любая технология основывается на объективных законах природы и техники. Работодатель, его представители устанавливают правила, по которым она реализуется в процессе наемного труда. Именно этим правилам придается обязательный правовой характер, и они составляют основу технологического процесса. Их условно можно объединить в специальный вид социально-трудовых норм – технологических норм. Такие нормы всегда имеют своего адресата – участников совместного процесса труда: работодателя (его представителей), работников, первый производственный коллектив. Таким образом, технологический процесс на уровне организации находит свое выражение в системе социальных связей работника с работодателем. Главное в этой системе состоит в том, что технологический процесс, оказывается, не существует вне своей социальной формы. Попытки разъединить на уровне действующей организации его технологическую и социальную составляющие практически приводят к разрушению этого понятия. Технологический процесс реально может существовать только как совокупность социально-трудовых связей, отношений по поводу выбора, использования орудий, обработки предмета труда, создания условий применения соответствующей системы технологических норм в конкретной организации. Во всех других случаях о технологическом процессе можно говорить только как об идее, проекте и т.п., но не более того. Оживить идею, воплотить проект в

конкретной организации может наемный работник под руководством и контролем работодателя, его представителей.

Технологический процесс предопределяет любой вид неединоличного, подчиненного работодателю договорного труда. Так, именно им обусловлены подбор, расстановка, производственное обучение и повышение квалификации в организации. Содержание технологических отношений работника с работодателем формирует трудовое поведение каждого участника совместного труда. Стало быть, фактическое выполнение работником порученной ему работы должно соответствовать документам техпроцесса, утвержденной работодателем технологической схеме, в которой он властно предписывает участнику совместного труда производить определенные трудовые операции в известной их последовательности в те или иные отрезки рабочего времени. Все это основано не на произволе, частном усмотрении работодателя, его представителей, а исключительно на содержании требований конкретного технологического процесса.

С этих позиций труд представляется всего лишь следствием выбора и внедрения собственником средств производства определенного технологического процесса и содержания организационных отношений на уровне «работодатель – работник», их отношения по субординации (соподчинению), а также координационные связи (взаимодействие) равных по статусу представителей работодателя, других исполнителей. Безусловно, указанные отношения и опосредующие их нормы права могут изменяться по форме, содержанию, объему в ходе совершенствования, например, орудий, предметов труда, способов их применения, обработки и т.п.

Образно говоря, технологический процесс является своего рода «диктатором» любого предприятия. Участники совместного труда в рыночных условиях хозяйствования постоянно озабочены не только точным соблюдением требований техпроцесса, но и его модификацией, совершенствованием.

Работодатель, избравший наиболее удачный, по его мнению, вариант технологического процесса, становится его «рабом», не имеющим возможности противодействовать ему, отказаться от точного инициативного соблюдения соответствующих технологических требований. Это, по всей вероятности, и составляет объективную основу технологической дисциплины работодателя, его представителей, их дисциплинарной и материальной ответственности перед собственником средств производства, владельцем организации. Данный аспект ответственности по трудовому праву все еще нуждается в надлежащей теоретической разработке.

Исследуя роль технологического процесса на уровне организации, можно говорить о системе локальных норм трудового права, опосредующих процесс производства товаров, оказания услуг, выполнения работ, о соответствующей системе прав и обязанностей участников совместного труда, социально-трудовых правоотношений. Это не абстрактные конструкции, поскольку они всегда рассчитаны на определенные категории субъектов, направлены на дости-

жение реальных целей, стоящих перед производственным коллективом задач.

Следовательно, имеются достаточные основания для формулировки технологической парадигмы трудового права, предопределяющей в значительной степени содержание той его части, которую можно именовать системой локальных норм организации, а в известной мере – и всего трудового права.

По мнению философов, «в парадигмах, относящихся к технологическим способам производства, сосредоточивается сущностная и функциональная характеристика производительных сил, их организация... полное раскрытие парадигм предполагает многосторонний анализ» [8. С. 115]. Раскрытие технологической парадигмы трудового права – это задача науки трудового права. Ее решение позволит ученым выйти за пределы если не порочного, то достаточно тесного круга совершенствования норм трудового права, только исходя из анализа их содержания и практики применения. Предлагаемый подход к исследованию юридического аспекта социально-трудовых отношений позволит выявить объективные основания совершенствования законодательства о труде, научно обоснованные направления модификации, изменения действующих норм трудового права, а главное – их системы. Оказывается, не только парадигма трудового договора, единого трудового правоотношения может конструировать систему трудового права, но и содержание процесса наемного труда, технология, воплощенная в определенных фазах (этапах) ее использования работодателем, ведения технологического процесса. До тех пор, пока наука не выйдет на этот уровень познания целей и задач правового регулирования труда, законодатель вынужден будет заниматься абстрактным конструированием норм трудового права и «доводить» их до необходимого уровня методом проб и ошибок, как бы предугадывая истинные запросы социально-трудовых отношений в необходимости их правового регулирования. В этом отношении достаточно сослаться на конструирование системы трудового права, его структуры или на историю становления любого важнейшего института, такого, например, как «Охрана труда».

Социальная система, в том числе правовая, должна иметь свою основу организации элементов – системообразующий признак (фактор). Всякая попытка при построении системы использовать ряд системообразующих факторов свидетельствует об известной ее ущербности или о пороках самого исследователя, у которого на момент описания системы не имеется достаточных знаний о ней для выявления и использования главного системообразующего признака. Юристы выделяют трудовое право как отрасль российского права, используя, прежде всего, предмет и метод правового регулирования. Проведенный нами анализ этих системообразующих факторов показал, что не только отдельные нормы, группы норм, но и некоторые институты, ныне считающиеся элементами (содержанием) системы трудового права, должны быть из нее исключены. Из системы трудового права как отрасли при таком подходе «выпадают» нормы, традиционно включаемые в систему: по опосредованию

государственного надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, прав профсоюзов, рассмотрения индивидуальных трудовых споров, трудоустройства в точном смысле этого слова и др. Анализ действующего трудового права привел к выводу о том, что его система состоит из норм, которые объединяются в три основные части (блоки): 1) Общая часть; 2) нормы, осуществляющие общее регулирование социально-трудовых отношений; 3) нормы, обеспечивающие специальное регулирование труда отдельных категорий работников [9. С. 36]. В качестве системообразующего фактора здесь выступали не столько предмет и метод трудового права, сколько его единство и дифференциация. Такой подход позволил с иных позиций приблизиться к содержанию системы трудового права и, видимо, не случайно нашел отражение в системе Трудового кодекса Российской Федерации.

Предложенная система трудового права нашла определенное отражение в учебной литературе [Там же]. Следует различать систему трудового права и систему законодательства о труде. «Долгие годы, — писал Р.З. Лившиц, — структура права рассматривалась в нашей литературе с сугубо нормативистских позиций. Поскольку право понималось как система норм, то структура права трактовалась как структура законодательства (деление права на отрасли, институты, отдельные нормы и т.д.)» [10. С. 76]. Действительно, с традиционных нормативистских позиций систему, структуру права нельзя рассматривать в отрыве от системы, структуры законодательства о труде. Система права и система законодательства должны соотноситься как содержание и форма, хотя законодатель в ряде случаев может отступить от этого принципа. Трудовое законодательство и Трудовой кодекс РФ, по мнению М.В. Молодцова, разработаны с учетом системы отрасли трудового права, хотя у них и имеются определенные отличия, «вызванные необходимостью выделить в системе законодательства о труде и в кодифицированных актах специальную часть, объединяющую нормы, которые устанавливают особые условия труда для некоторых категорий работников» [11. С. 23]. Специальные нормы не являются самостоятельным институтом, поскольку они не могут отражать «дифференциацию трудового права в отрыве от общих норм» [12. С. 32].

С такого рода утверждениями можно согласиться, если исходить из правового регулирования труда только отдельных категорий работников. Дело в том, что в части четвертой, разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» объединены два вида правового регулирования труда: отдельных категорий работников и в отдельных отраслях хозяйства. На это следует обратить внимание.

Безусловно, правовое регулирование труда женщин, подростков до 18 лет, руководителя организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих ваxтовым методом и пр. сложно понять без обращения к Общей и Особенной частям трудового права, хотя применить в ряде случаев нормы Особенной ча-

сти без учета содержания Общей части бывает также весьма проблематично. Это свидетельствует не столько об относительной самостоятельности той или иной части трудового права, сколько об их единстве, о наличии структурных связей в трудовом праве как системе.

Несколько иное положение возникает при анализе правового регулирования труда в отраслях промышленности, строительства, некоторых видов транспорта и др. Вряд ли есть смысл оспаривать достаточно очевидное утверждение о том, что современная, а тем более советского периода становления Особенная часть трудового права в основном содержала нормы правового регулирования труда в промышленности и бюджетных организациях (учреждениях). Всякий раз подготовка специалиста в юридических вузах на базе изучения такого законодательства делала его, мягко говоря, недостаточно подготовленным для работы в других отраслях народного хозяйства. Нельзя говорить только о специфике правового регулирования труда в строительстве, воздушном или морском флоте и ряде других отраслей, поскольку там так называемая специфика оказывается основой правового регулирования труда, а общие нормы, предусмотренные, например, Особенной частью трудового права, — всего лишь нормативными условиями обоснованного применения специальных норм, которые составляют правовую основу приема на работу, рабочего времени и времени отдыха, оплаты, дисциплины и тем более охраны труда. В этих случаях, очевидно, можно говорить о наличии Специальной части трудового права, включающей нормы регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства.

В обоснование необходимости дальнейшего рассмотрения затронутого вопроса хотелось бы еще раз обратить внимание на одно достаточно важное положение, сформулированное Р.З. Лившицем, в теории права. Доказать истинность, необходимость предложенного в литературе того или иного варианта системы (структуре) права в целом или в отдельной его отрасли невозможно, поскольку это «следствие определенного правопонимания... объективно существующих видов правовой материи».

Для построения системы трудового права России в 2004 г. предложено использовать субъектный критерий, т.е. круг субъектов, на которых распространяется действие правовых норм. В качестве элементов системы называется Общая часть, Индивидуальное трудовое право, Коллективное трудовое право, Право трудового процесса.

Для того чтобы продвинуться в анализе системы и структуры трудового права, необходимо принять и использовать в качестве инструментария исследования общеизвестную истину: элементы любой системы могут быть классифицированы по различным основаниям. Сколько можно сформулировать системообразующих факторов, столько и удастся построить моделей исследуемой системы. Более того, построение и анализ любой новой модели исследуемого социально-гo явления, в том числе правового, будут определенным вкладом в его изучение, помогут выяснить новые, ранее неизвестные науке его характеристики.

Модель в таких случаях обычно позволяет восполнить и пробелы законодательства, упущения нормотворческих органов. Так, использование технологической парадигмы трудового права может быть очередным шагом в исследовании содержания его системы и структуры.

Целесообразно различать этапы развития (стадии ведения) технологического процесса наемного труда: 1) подбор и расстановка рабочей силы работодателем, его представителями в соответствии с требованиями техпроцесса; 2) соединение рабочей силы со средствами производства, принадлежащими работодателю, собственнику; 3) опредмечивание произведенного продукта (изготовление полуфабрикатов, товаров, оказание услуг и т.п.); 4) использование, распределение произведенного в процессе наемного труда продукта; 5) создание необходимых условий для эффективного ведения технологического процесса (нормотворчество, в том числе локальное, убеждение, стимулирование, применение мер пресечения и юридической ответственности).

Каждому этапу соответствуют свои группы норм, присущие ему, как принято говорить, институты.

Для первого этапа характерны нормы трудового права, закрепляющие понятие, содержание, порядок заключения, изменения, приостановления (консервации) и расторжения трудового договора; профessionальную подготовку, переподготовку, повышение квалификации рабочих, ИТР и служащих; защиту персональных данных работников и др.

Для второго – нормы, определяющие режим рабочего времени и времени отдыха, охрану труда, внутренний трудовой распорядок.

Для четвертого – правила нормирования и оплаты труда.

Для пятого – нормы, устанавливающие порядок ведения технологического процесса, нормы трудоправовой ответственности, применение иных методов обеспечения эффективности ведения техпроцесса.

Предлагаемая классификация, оказывается, позволяет сделать вывод о том, что общепризнанная система трудового права России не содержит института, обеспечивающего работодателю опредмечивание произведенной в организации продукции, хотя на предприятиях существует система норм и органов, которые занимаются определением качества произведенной продукции, ее безопасности. Это инженеры или отделы технического контроля, стандарты предприятия, иные локальные нормативные акты, в которых содержатся требования к качеству вырабатываемой в организации продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ. В малом бизнесе такую функцию

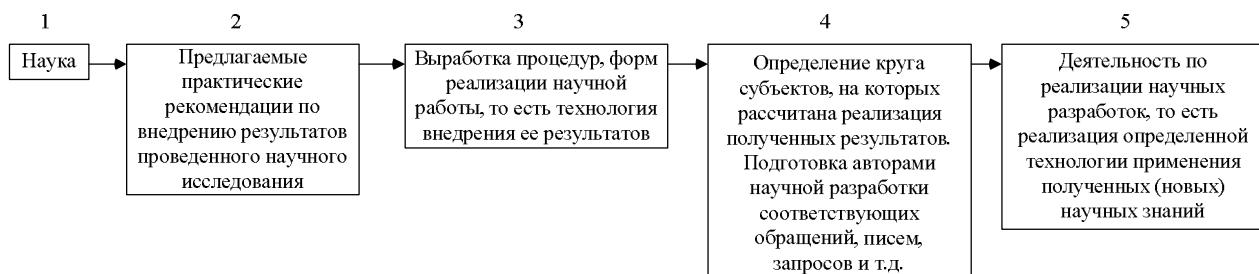
выполняет или сам работодатель, или уполномоченный им менеджер.

Видимо, в Трудовом кодексе РФ целесообразно восполнить отмеченный пробел, дополнив часть пятую разделом XIV – «Обеспечение качества труда», где наряду с общими положениями можно предусмотреть главы, в которых содержались бы нормы, регулирующие: а) государственный надзор и контроль за качеством и безопасностью для потребителя выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; б) определяющие порядок организации контроля работодателем за качеством, безопасностью выпускаемой продукции, оказания услуг, а также систему таких органов в производственном коллективе; в) самозащиту работодателем своих трудовых прав в сфере качества и безопасности товаров, услуг, работ; г) систему нормативных правовых актов, содержащих требования к качеству и безопасности продукции в рыночных условиях хозяйствования, соотношение их по вертикали, т.е. по правовой силе, начиная с Закона «О техническом регулировании» от 27 декабря 2002 г. и заканчивая стандартами отдельных организаций. В соответствии со ст. 17 Закона «О техническом регулировании» стандарты организаций, в том числе коммерческих, общественных, научных организаций, объединений юридических лиц, могут разрабатываться и утверждаться ими самостоятельно, исходя из необходимости применения их для совершенствования производства и обеспечения качества продукции, выполнения работ, оказания услуг.

Чтобы эффективно исследовать любое правовое явление, необходимо прежде всего уяснить степень его разработки, установить недостаточность, неполноту, а может быть, и необъективность тех результатов, которые уже получены наукой и практикой.

В заключение хотелось бы особо подчеркнуть положение о том, что предложенный вариант исследования системы, структуры трудового права России позволяет сделать вывод о перспективности и продуктивности различных подходов в изучении не только этой, но и любой иной проблемы трудового права. Наука обычно появляется там и тогда, где и когда исследователь отрешается от догм, традиционных подходов, которые мешают (препятствуют) поиску нового. Следует всегда помнить, что наряду с проторенными путями исследования правовой материи всегда существуют десятки тропинок, которые все еще ждут своих исследователей.

Трудоправовое исследование представляет собой социальную систему. Применительно к трудовому праву она включает в себя ряд элементов. Ее можно представить в виде следующей схемы:



Современные предложения по внесению изменений в действующее законодательство о труде – это уже элемент внедрения научной разработки, адресованный, как уже отмечалось ранее, неизвестно кому и вряд ли субъектам нормотворческого процесса, потому что он (ученый) никогда и никем не наделялся какими-то полномочиями в данной части правотворческой деятельности.

Предоставление в ресторане посетителю столовых приборов еще нельзя назвать завтраком, обедом или ужином. Для того, чтобы трапеза состоялась, необходимо, например, наличие определенной в меню пищи. Так и в научном исследовании подготовка к реализации элементов 2–5 сфер не свидетельствует о некой самостоятельной их значимости в научном поиске, в

разработке проблем, отдельных вопросов теории правового регулирования труда.

13. Чтобы повысить эффективность научных исследований в сфере правового регулирования трудовых отношений, следует обратить особое внимание на разработку процедуры реализации материальных норм, на их пошаговое применение, понятной и обязательной для участников соответствующих правоотношений. Это, как уже отмечалось, избавит их от инициативы в обосновании возникших разногласий и тем более трудовых споров, будет способствовать установлению «социального мира» между участниками непримиримых противоречий, возникающих в процессе наемного труда.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Л.А. Сыроватская, характеризуя Общую часть, также писала, что она включает «те нормы и ПОЛОЖЕНИЯ» (выделено нами. – В.Л., В.М.), которые имеют общий характер и в равной мере применимы «ко всем или большинству» правовых институтов (групп норм). К ним она относила только нормы-принципы, нормы-задачи и «общие вопросы организации труда и правового статуса субъектов трудового права» [2. С. 23; 4. С. 21]. В то же время Л.А. Сыроватская «положения, включающие цели и задачи данного (нормативного правового) акта, его заключительные положения и т.д.» относила не к системе трудового права, а к системе трудового законодательства [2. С. 25].

² Такая попытка в науке трудового права уже предпринималась десятилетие назад [5. С. 126–127]. См. также: [6. С. 403, 406–414, 428].

ЛИТЕРАТУРА

1. Владимирский Р.А., Гинберг А.М., Дрякина И.П. и др. Технология важнейших отраслей промышленности : учеб. для вузов по специальности «Планирование промышленности» / под ред. А.М. Гинберга, Б.А. Хохлова. М. : Высшая школа, 1985. 496 с.
2. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учеб. для вузов по специальности и направлению «Юриспруденция». 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 1998. 308 с.
3. Иванкина Т.В., Маврин С.П., Магницкая Е.В. и др. Трудовое право России : учеб. для вузов по специальности «Правоведение» / под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1994. 289 с.
4. Сыроватская Л.А Трудовое право: учеб. М., 1995.
5. Лебедев В.М. Трудовое право и априология (Особенная часть). М. : Статут, 2008. 131 с.
6. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М. : НОРМА, 2018. 478 с.
7. Толкунова В.Н. Трудовое право : конспект лекций. М. : Белые альбы, 1997. 240 с.
8. Осипов Ю.М. Опыт философии хозяйства: хозяйство как феномен культуры и самоорганизующаяся система М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. 381 с.
9. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск : Том. гос. пед. ун-т, 1998. 184 с.
10. Лившиц Р.З. Теория права : учеб. для юрид. высш. учеб. заведений. М. : БЕК, 1994. 224 с.
11. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России : учеб. для вузов. М. : Норма, 2004. 626 с.
12. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России : [учеб. для студ. вузов, обучающихся по специальности 021100 «Юриспруденция】. М. : Проспект, 2004. 491 с.

Статья представлена научной редакцией «Право» 17 мая 2018 г.

SCIENCE, RULE-MAKING AND LAW ENFORCEMENT IN PRIVATE LAW

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2018, 431, 182–189.

DOI: 10.17223/15617793/431/25

Vladimir M. Lebedev, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: lebedev-vm@rambler.ru

Valentina G. Melnikova, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: walmel@mail.ru

Keywords: science of labor law; system of labor law; rule-making; technological paradigm of labor law; social system.

The article considers the problems of interaction between science, rule-making and law enforcement in private law using the example of labor law. The research was carried out on the basis of a sociological survey of dissertational studies from 1950 to 2017. The analysis made it possible to identify general patterns and draw the attention of researchers to the need to study the fundamental constructions of labor law, to formulate several proposals on the directions of scientific research in labor law. It is substantiated that the rules of conduct of participants in joint labor are developed primarily in the production team, that is, at the local level. Labor behavior is not an accidental unification and state mediation of rules, but their system, conditioned by the technological process adopted in the organization. The necessity of disclosing the technological paradigm of labor law is substantiated, since such an approach to the study of the legal aspect of social and labor relations will make it possible to identify the objective grounds for improving labor legislation, scientifically substantiated directions for modification, changes in the norms of labor law, and, most importantly, their systems. In order to advance in the analysis of the system and the structure of labor law, it is necessary to adopt and use model building as a tool for research. Many system-forming factors can be formulated, and just as many models of the system under investigation can be constructed. The construction and analysis of any new model of the social phenomenon under study, including the legal one, will be a definite contribution to its study, will help to find out new characteristics that were previously unknown to science. So, the use of the technological paradigm of labor law can be another step in the study of the content of its system and structure. The classification proposed in the article made it possible to conclude that the universally recognized system of the labor law of Russia

does not contain an institution that provides the employer with the objectification of the products produced in the organization. In the Labor Code of the Russian Federation, it is expedient to fill the gap by adding Section XIV – “Ensuring the Quality of Labor” – to Part 5. Labor law study is considered as a social system, which includes a number of elements. It can be represented in the form of the following scheme (sequence): 1. Science. 2. Proposed practical recommendations for the implementation of the results of the research carried out. 3. Development of procedures, forms of implementation of the research, i.e. implementation of its results. 4. Identification of the subjects the implementation of the results is intended for. Preparation by authors of a scientific development of the corresponding addresses, letters, requests etc. 5. Activities to implement scientific developments, that is, the implementation of a certain technology for the application of the received (new) scientific knowledge.

REFERENCES

1. Vladimirovskiy, R.A. et al. (1985) *Tekhnologiya vazhneyshikh otrasley promyshlennosti* [Technology of the most important industries]. Moscow: Vysshaya shkola.
2. Syrovatskaya, L.A. (1998) *Trudovoe pravo* [Labor law]. 2nd ed. Moscow: Yurist".
3. Ivankina, T.V. et al. (1994) *Trudovoe pravo Rossii* [The labor law of Russia]. St. Petersburg: St. Petersburg State University.
4. Syrovatskaya, L.A. (1995) *Trudovoe pravo* [Labor law]. Moscow: Vysshaya shkola.
5. Lebedev, V.M. (2008) *Trudovoe pravo i akribologiya (Osobennaya chast')* [Labor law and acrybology (Special part)]. Moscow: Statut.
6. Lebedev, V.M., Mel'nikova, V.G. & Nazmetdinov, R.R. (2018) *Trudovoe pravo: opyt sravnitel'nogo pravovogo issledovaniya* [Labor law: experience of comparative legal research]. Moscow: NORMA.
7. Tolkunova, V.N. (1997) *Trudovoe pravo: konspekt lektsiy* [Labor law: a summary of lectures]. Moscow: Belye al'vy.
8. Osipov, Yu.M. (1990) *Opyt filosofii khozyaystva: khozyaystvo kak fenomen kul'tury i samoorganizuyushchayasya sistema* [The experience of the philosophy of economy: economy as a phenomenon of culture and a self-organizing system]. Moscow: Moscow State University.
9. Lebedev, V.M. (1998) *Trudovoe pravo: problemy obshchey chasti* [Labor law: problems of the general part]. Tomsk: Tomsk State Pedagogical University.
10. Livshits, R.Z. (1994) *Teoriya prava* [Theory of law]. Moscow: BEK.
11. Molodtsov, M.V. & Golovina, S.Yu. (2004) *Trudovoe pravo Rossii* [The labor law of Russia]. Moscow: Norma.
12. Gusov, K.N. & Tolkunova, V.N. (2004) *Trudovoe pravo Rossii* [The labor law of Russia]. Moscow: Prospekt.

Received: 17 May 2018