

УДК 349.2

В.М. Лебедев**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Наука трудового права является элементом системы известных человечеству наук (гуманитарных, технологических, естественных, технических). Ошибочно признавать системообразующим фактором для выделения отрасли трудового права его метод. В качестве системообразующего фактора можно применять субъектный критерий. Современная наука трудового права нередко выполняет роль апологета законодателя, судебной власти. Это прослеживается на примере развития таких институтов, как трудовой договор, дисциплина труда, рабочее время и др. В статье предлагаются способы (пути) решения отмеченных проблем науки трудового права.

Ключевые слова: наука трудового права, понятийный аппарат, предмет и метод трудового права, правовые институты.

1. Основной недостаток современной науки трудового права России – это непоколебимая вера в те догмы, которые были сформулированы ее основоположниками: Н.Г. Александровым, В.И. Андреевым, А.С. Пашковым, А.Е. Пашерстником, В.И. Смолярчуком, О.В. Смирновым и др.

Безусловно, в начале становления науки трудового права была необходима концепция единого трудового правоотношения. Н.Г. Александров, В.И. Андреев именно на этой основе строили систему учебного курса по трудовому праву. В данный период важно было отграничить трудовое право от смежных дисциплин, отстаивая его самостоятельность. Определенную роль в этом процессе сыграли такие правовые категории, как предмет и метод трудового права. Юристы в силу сложившегося политического, идеологического климата в СССР не были знакомы с рядом философских, методических разработок, получивших широкое распространение и признание в западных странах. Зная основы теории систем, ученые-трудовики не строили бы систему трудового права на нескольких критериях. Как известно, деление целого (права) на части (отрасли) допустимо на основе единого (одного) системообразующего фактора. В науке современного трудового права можно встретить не только два (предмет и метод), но и большее число системообразующих факторов: определенная критическая масса норм права; заинтересованность государства в выделении той или иной совокупности юридических норм в самостоятельную общность – отрасль права. С учетом, как было принято говорить, именно этих системообразующих факторов отпочковалось от трудового права право социального обеспечения.

2. Современная наука трудового права уже не может развиваться, основываясь, прежде всего, на отграничении трудового права от смежных дисциплин. Более того, науку трудового права следует рассматривать в системе гуманитарных, в том числе правовых, технологических, технических и дру-

гих наук. Так, нельзя говорить о совершенствовании санкций за неисполнение субъектами трудового права своих обязанностей, не обращаясь к наработкам наук административного, уголовного, гражданского права.

Технологические науки, которые юристы-трудовики стараются не замечать, позволяют по-новому исследовать такие институты, как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, дисциплина труда, охрана труда. Нарботки технологических наук объясняют подбор и расстановку кадров в организации, режим рабочего времени и времени отдыха, т.е. производительное использование работодателем возможностей этих категорий. Технологический процесс, внедренный работодателем (собственником) в своей организации, – безусловный диктатор производства товаров, выполнения работ, оказания услуг. Он диктует как работодателю, так и работнику строго определенные правила поведения в процессе их трудовой деятельности. Нельзя в литейный цех принимать на работу парикмахера либо учителя литературы, поскольку для ведения любого технологического процесса необходимы только те специалисты, которые могут обеспечить его нормальное ведение (реализацию, осуществление). Как не вспомнить в этом случае замечательные слова И.А. Крылова: «Беда, коль пироги начнет печи сапожник, а сапоги тачать пирожник». Поэтому работодатель осуществляет подбор и расстановку кадров в организации, используя наработки представителей технологических наук (технология литейного, химического, строительного производства и т.д.), и на этой основе разрабатывает с представителями этих наук технологический процесс, который после утверждения его приказом работодателя либо его представителя становится локальным нормативным правовым актом. Его нельзя считать, как это принято в теории права, технико-юридическим актом, поскольку он жестко определяет поведение работника и работодателя в процессе труда, регулирует отношения субординации (подчинения работников по вертикали) и координации (отношения равных по статусу работников: рабочий – рабочий, начальник цеха – начальник цеха, соответствующих мастеров, бригадиров и т.п.). Технологический процесс основывается на наработках не только технологических, но и технических наук, использует законы природы. Нормы технологического процесса как локального нормативного правового акта носят не технический, а социальный, правовой характер. Их точнее было бы именовать технологическими нормами. Без их знания, а также наработок медицинских, технологических наук сложно объяснить, почему нельзя считать дискриминацией отказ в приеме на работу водителя транспорта, имеющего психическое заболевание или страдающего дальтонизмом, либо злоупотребляющего спиртными напитками, наркотическими, токсическими веществами, нельзя говорить о совершенствовании правовых норм, регулирующих труд женщин, подростков, разработать нормы трудового права о переносе ими тяжестей, возрастного порога и др.

Совершенствовать правовые нормативы рабочего времени и времени отдыха невозможно без привлечения наработок соответствующих представителей смежных, в том числе технологических наук. Именно они могут предложить оптимальные нормативы производительного использования рабочего времени и времени отдыха работникам: начало рабочего дня (смены), продолжительность работы до перерыва на отдых, чередование работников по

сменам, продолжительность рабочей смены, особенно в условиях, отклоняющихся от нормальных. Вопросы количественного соотношения рабочего времени и времени отдыха в российском законодательстве решены на основе религиозного обычая: шестой или седьмой день недели объявляется выходным. На самом деле, как показывают исследования физиологов, производительность труда у наемного работника сохраняется на достаточно высоком уровне только в течение трех дней работы. На четвертый, пятый и тем более шестой день она неуклонно снижается, а затем после дня отдыха снова обретает уровень первого дня работы. Исходя из изложенного, есть смысл обсудить основание чередования дней работы и отдыха, отказаться от христианских или мусульманских обычаев, а положить в основу наработки физиологов труда, т.е. чередовать дни работы и отдыха, учитывая возможности сохранения у наемных работников здоровья, высокой производительности труда. Например, устанавливать еженедельный непрерывный отдых после трех дней работы. В таких случаях он будет более совпадать с физиологическим ритмом труда наемного работника. Здесь вполне уместно обратиться к анализу зависимости, открытой еще в 1897 г. итальянским экономистом и социологом Вилфредо Парето. Может быть, действительно 20% производительного использования рабочего времени дают 80% конечного результата труда? Юристов, представителей законодательных, нормотворческих органов такие наработки обычно не интересуют, если не считать, например, отмену перехода на летнее и зимнее время, изменение часовых поясов и аналогичные им.

Как правило, не решается проблема определения вредных, тяжелых, опасных для здоровья работ. Их перечни пересматриваются достаточно редко и чаще всего без учета условий труда в регионе, конкретной организации и привлечения наработок соответствующих, в особенности медицинских, технологических наук. Как известно, технологи заранее определяют уровень опасности оборудования, используемого в организациях, медики могут осуществлять соответствующий контроль за состоянием здоровья лиц, работающих на этом оборудовании.

3. Заслуживает особого рассмотрения проблема метода трудового права. В науке ему уделяется удивительно много внимания. Если предмет отвечает на вопрос, «что регулируется нормами трудового права», то метод – это прием регулирования отношений, используемый государством, работодателем – нормотворческими, правоприменительными органами. Именно такой подход в определении метода использовался Н.Г. Александровым и В.С. Андреевым. Н.Г. Александров определял метод трудового права как такой прием регулирования трудовых отношений, который выражался в участии профсоюзов в разработке и принятии нормативных актов о труде рабочих и служащих, в разрешении трудовых споров, заключении коллективных договоров, контроле профсоюзов за соблюдением трудового законодательства. В.С. Андреев полагал, что метод трудового права – это «участие рабочих и служащих через свои общественные организации в регулировании трудовых и других тесно связанных с ними отношений» [1. С. 14–15].

Такого рода определения метода были понятны и могли быть использованы нормотворческими и правоприменительными органами, поскольку вполне доступно объясняли, как, каким образом такие органы урегулировали

общественные отношения, составляющие предмет трудового права. Безусловно, изменения, происходящие в предмете, должны находить отражение и в методе трудового права. Однако нельзя упускать из вида, что метод – это инструмент, следовательно, его можно применить. Более того, он должен быть понятным и доступным для нормотворческого и правоприменительного органа. К сожалению, под влиянием наработок теории права в литературе метод трудового права стал определяться как система особенностей правового регулирования трудовых отношений¹.

Наиболее полно особенности метода трудового права были сформулированы А.С. Пашковым [2. С. 30–39]: 1) сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права; 2) сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; 3) участие трудовых коллективов, профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений; 4) своеобразие способов защиты и самозащиты трудовых прав и обеспечения обязанности (внесудебный порядок применения санкций и восстановления нарушенных прав); 5) равноправие сторон трудового договора с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка; 6) зависимость вознаграждения от коллективных и индивидуальных результатов труда².

Образно говоря, ученые, исследуя и применяя метод трудового права, уподобляются посетителю ресторана, который, прежде чем сделать заказ, задает себе и хозяину заведения ряд очень важных для приготовления и принятия пищи вопросов: где, кем и как заготавливались продукты, вредны ли они для желудочно-кишечного тракта, полезны ли они при повышенной кислотности, как на них прореагируют печень, почки, не скажется ли пища на настроении, работоспособности и т.п. С точки зрения диетологии – это теоретически интересные и практически важные вопросы. Но решая их, посетитель ресторана никогда не пообедает или не поужинает. На них можно получить ответы, затратив много сил и времени. Аналогичным образом в теории трудового права определяется и его метод. Совершенно прав С.П. Маврин, когда пишет, что суть отраслевого метода «возможно выявить, например, путем анализа диспозиций всего массива правовых норм, составляющих содержание конкретной отрасли права, и выяснением в результате этого конкретного соотношения содержащихся в них запрета, дозволения и предписания. Проведение такого анализа представляет собой трудную ... задачу» [3. С. 38.]. В этом аспекте теория и практика применения метода трудового права – это отличный материал для развития пытливого ума ученого и сущее наказание для принимающего все на веру студента, который, получив диплом

¹ См., например: *Алексеев С.С.* Структура советского права. М.: Юридическая литература, 1975. 264 с.; *Трудовое право России* / Под ред. А.М. Куренного. М.: Юрист, 2006. 496 с.; *Трудовое право: Учебник* / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд. М.: Проспект, 2007. 600 с.; *Трудовое право России: Учебник* / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М.: МЦФЭР, 2004. 880 с.; *Лушиников А.М., Лушиникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: В 2 т. М.: Статут, 2009. Т. 1. 877 с.; *Гейхман В.Л., Дмитриева И.К.* Трудовое право: Учебник для вузов. М.: Юрайт, 2010. 523 с.

² В настоящее время в литературе насчитывается и большее количество особенностей метода трудового права. Так, В.И. Миронов выделяет восемь способов, включаемых им в метод трудового права (*Миронов В.И.* Трудовое право России. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. 537 с.).

юриста, никогда о нем не вспоминает. Видимо, поэтому в нормотворческой, правоприменительной деятельности и особенно в судебной практике данная категория не применяется.

Использование в качестве системообразующего фактора метода трудового права уже сравнительно давно вызывало определенные сомнения. Так, Н.Г. Александров еще в 1958 г. писал, что советской правовой наукой давно уже признано, что «именно предмет правового регулирования служит основным (если не единственным) признаком, отличающим одну отрасль права от другой» [4. С. 117]. Еще более определенно по этому поводу высказался С.П. Маврин, подчеркнув, что метод «не в состоянии исполнить свою служебную роль юридического критерия разграничения различных отраслей права, поэтому он не может быть применен и к сфере действия трудового права» [3. С. 38].

По всей вероятности, системообразующий фактор следует искать, исследуя особенности предмета трудового права либо его субъектный состав. Так, для отграничения трудового права от смежных отраслей вполне достаточно субъектного критерия. Субъектом, трудовая деятельность которого регулируется нормами трудового права, является физическое лицо: 1) заключившее трудовой договор с работодателем; 2) включенное приказом либо распоряжением работодателя в состав производственного коллектива организации; 3) подчиняющееся правилам внутреннего трудового распорядка организации (соблюдающего режим труда и отдыха, приказы и распоряжения работодателя, т.е. работающего под его контролем); 4) лично выполняющее порученную ему работодателем работу (трудовую функцию.) с использованием средств производства, принадлежащих работодателю; 5) получающее вознаграждение за труд в размере и в сроки. Нормы установлены локальными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Указанные критерии можно дополнять, детализировать, изменять определенным образом, но такой подход понятен ученому, студенту и практику. Их применение не трудно обнаружить в судебной, правоприменительной практике сегодняшнего дня.

4. До настоящего времени остается дискуссионным вопрос о соотношении трудового права и трудового правоотношения. Как известно, трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения. Даже законодатель признает, что «трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом» (ч. 1 ст. 16 ТК РФ). Это основная функция [5. С. 9–10] трудового договора как индивидуального правового акта¹. Он «оживляет» нормы трудового права, переводит их в плоскость правового отношения, в котором индивидуализируются правомочия и юридические обязанности сторон.

¹ По мнению Н.И. Дивеевой, в таких случаях речь идет о правосполнении. Действующее трудовое законодательство о труде разрешает в некоторых случаях включать в содержание трудового договора правила, регулирующие течение, изменение, прекращение трудового правоотношения (ст. 279, 310, 347 ТК РФ и др.).

Выполнив свою основную функцию, трудовой договор, образно говоря, умирает в трудовом правоотношении. Перевод на другую работу предполагает заключение нового трудового договора, а не изменение прежнего, т.е. приспособление его к новым условиям труда.

История формирования понятия, определения трудового договора исследовалась в науке трудового права¹. В современной российской науке трудовой договор² определяется как соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации или должности) с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя, а работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, своевременно в полном размере выплачивать работнику заработную плату [б. С. 271].

Это определение в известной мере расходится с понятием трудового договора, закрепленным в ст. 56 ТК РФ. Конечно, речь не идет, образно говоря, только о перестановке слагаемых – порядке перечисления обязанностей его сторон. По мнению законодателя, работник обязуется лично выполнять «определенную этим соглашением функцию», а не работу по определенной специальности, квалификации или должности. И в этом законодатель прав. В рыночных условиях хозяйствования трудовую функцию нельзя определить как работу по определенной специальности, квалификации или должности. Это становится очевидным при анализе трудовых договоров с работодателем – физическим лицом. Совершенно обоснованно в ст. 303 ТК РФ подчеркивается, что работник обязуется «выполнять не закрепленную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определённую этим договором». В малом бизнесе нередко вообще нельзя нанять работника для выполнения им трудовой функции по строго определенной профессии, специальности, квалификации. Это сфера для приложения труда прежде всего адаптивного работника, т.е. исполнителя, не только владеющего несколькими специальностями, но и умеющего в силу своей квалификации своевременно приспосабливаться к обновляющимся условиям труда – новой технике, технологии, совершенствовать технологический процесс изготовления товара, оказания услуг, выполнения работ.

Нельзя согласиться и с утверждением о том, что работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, предусмотренные «трудовым законода-

¹ См., например: *Бугров Л.Ю.* Основные этапы развития норм о трудовом договоре в российской и в зарубежных правовых системах до Октябрьской революции в России // *Российский ежегодник трудового права.* 2007. № 3. СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2008. С. 127–137; *Акопова Е.М.* Договор и трудовой договор: историко-правовой аспект // Там же. С. 54–61; *Луишинов А.М.* Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX в.). Ярославль: Изд-во Ярослав. гос. пед. ун-та, 2001. С. 105–114.

² Термин «индивидуальный трудовой договор» вряд ли приемлем, хотя бы потому, что не бывает коллективного трудового договора.

тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права». Работодатель, создавая работнику надлежащие условия труда, например, обязан соблюдать требования, закрепленные в актах экологического права, которые распространяются на его предприятие. В них, как известно, не содержатся нормы трудового права, но именно они прежде всего предопределяют конкретные условия труда.

Законодатель, а вслед за ним и целый ряд представителей науки трудового права стали совмещать в определении трудового договора сделку и правоотношение. Содержанием правового отношения, как известно, являются права и обязанности его сторон: работодателя и работника, которыми они становятся только после заключения трудового договора. Законодатель в ст. 20 ТК РФ устанавливает, что «работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем», а «работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником». В то же время законодатель трудовой договор считает основанием возникновения трудового правоотношения (ч. 1 ст. 16 ТК РФ). Следовательно, при всем желании нельзя объединить в одном определении трудовой договор и трудовое правоотношение.

Если обратиться к истокам формирования понятия «трудовой договор», то можно без особых усилий заметить, что еще Ф. Лотмар определял трудовой договор не через права и обязанности сторон, а через обещание ими определенных действий уже после его заключения. Л.С. Таль полагал, что по трудовому договору нанимающийся обещает предоставление своей рабочей силы в пользу чужого хозяйства.

Действительно, трудовой договор – это трудовая сделка по индивидуализации и разграничению трудовых интересов его сторон, всего лишь основание возникновения после его заключения определенных прав и обязанностей (трудового правоотношения). Стороны трудового договора – это еще не работник и наниматель, которые обретают определенные трудовые права и обязанности в результате его заключения и, как правило, после составления соответствующего письменного документа и его подписания. У сторон трудового договора и трудового правоотношения различный статус. В содержание трудового договора в соответствии со ст. 57 ТК РФ включаются в основном элементы, которые сложно трактовать как права и обязанности сторон: Ф.И.О. работника и наименование работодателя; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика; сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место, дата заключения трудового договора; дата начала работы, срок его действия и др. Только в ч. 4 ст. 57 ТК РФ законодатель упоминает о возможности включения в трудовой договор прав и обязанностей работника и работодателя, которые уже нашли закрепление в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных правовых актах, коллективном договоре, соглашениях. Однако их включение в содержание трудового договора не обязательно, поскольку их отсутствие в тексте договора «не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей».

В конкретных договорах реализуется идея законодателя об отождествлении трудового договора и трудового правоотношения. Но это один из тех примеров, когда наука не должна терпеливо следовать в кильватере правоприменения, нормотворческого органа¹.

Трудовой договор – это синналагматическая, частно-правовая, консенсуальная сделка.

В трудовом договоре должны закрепляться не права и обязанности нанимателя и нанимающегося, а обещание предоставления нанимающимся своей рабочей силы в распоряжение нанимателя, работать с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка организации. Работодатель, в свою очередь, обещает предоставить возможность нанимающемуся выполнять договорную трудовую функцию, обеспечить надлежащие условия и оплату его труда [7. С. 489]. Интересно отметить, что в науке гражданского права содержание договора не рассматривается как совокупность прав и обязанностей его сторон, а как «условия, на которых достигнуто соглашение сторон».

Исходя из такой трактовки трудового договора, можно объяснить, почему наниматель не выплачивает заработную плату нанявшемуся, который не приступил к работе, почему работодатель может в таких случаях аннулировать трудовую сделку (ч. 4. ст. 61 ТК РФ). Это лишний раз подтверждает суждение о том, что в трудовом договоре закрепляется не обязанность выполнять определенную трудовую функцию, подчиняться хозяйской власти работодателя, а всего лишь обещание работника выполнять эти условия трудовой сделки.

5. Заслуживает более пристального внимания и разработка системы трудового права. Попытка выделения Специальной части трудового права не встретила в литературе не только поддержки, но и даже желания исследовать эту проблему. Ведущие ученые сошлись во мнении, что Специальная часть действительно выделена законодателем в Трудовом кодексе РФ, но это не значит, что и в системе трудового права существует соответствующая ей часть трудового права.

М.В. Молодцов признавал, что трудовое законодательство и ТК РФ разработаны с учетом системы отрасли трудового права. Однако у них «имеются и определенные отличия, вызванные необходимостью выделить в системе законодательства о труде и кодифицированных актах специальную часть...

¹ Н.И. Дивеева полагает, что договор выполняет функцию индивидуализации поведения конкретных субъектов, когда «предстает как правоотношение, точнее будет сказать, как «модель» трудового правоотношения. Наблюдается интересная особенность трудового договора, порождая трудовое правоотношение моментом своего заключения, он не прекращает своего юридического состояния. Договор становится той формой, в которую облекается трудовое правоотношение, и трудовой договор поддерживает его на известном уровне сколь угодно долго. И именно в этой связи можно говорить о договоре-правоотношении» (Дивеева Н.И. Указ. соч. С. 32). В приведенной цитате есть несколько неточностей теоретического и практического плана. Во-первых, как известно, трудовой договор не является и не может быть моделью правоотношения, поскольку оно, как признает Н.И. Дивеева, порождается «моментом» заключения трудового договора. Более того, трудовой договор может быть аннулирован (ч. 4 ст. 61 ТК РФ). В таких случаях «момент» заключения трудового договора имел место, а трудовое правоотношение не возникло. Более того, трудно понять соотношение трудового договора и трудового правоотношения как формы и содержания, если автор предлагает конструкцию единого понятия «договор – правоотношение».

Иначе говоря, нормы специальной части трудового законодательства и ТК РФ не образуют новых институтов трудового права как отрасли¹.

В данном случае сказывается достаточно ярко выраженная тенденция в науке трудового права, когда она абстрагируется от наработок смежных наук, элементом системы которых она является². Так, в философии считается аксиомой соотношение формы и содержания любого явления. Форма не существует без соответствующего ей содержания, а любое содержание не может быть бесформенным. В науке трудового права не оспаривается положение о том, что трудовое право объективируется (проявляется) в соответствующих нормативных правовых актах, трудовом законодательстве [8. С. 19]. Но если это так, то почему Специальная часть ТК РФ остается как форма бессодержательной? Это противоречит упомянутому философскому закону. Следуя ему, необходимо сделать вывод, что и в трудовом праве существует Специальная часть.

Противники признания Специальной части трудового права справедливо отмечают, что в разд. XII ТК РФ содержатся нормы, устанавливающие «ограничения и дополнения к общим нормам трудового права в отношении определенных категорий работников... Примером последних могут быть специальные нормы о труде молодежи» [9. С. 23–24].

Действительно, наука трудового права не должна признавать, оправдывать все результаты труда законодателя. Тем более что законодатель соблюдает «свои правила игры». В данном конкретном случае понятна с практической точки зрения, для удобства использования попытка законодателя сосредоточить все особенности регулирования труда отдельных категорий работников в одном разделе Трудового кодекса. Но это вовсе не значит, что попытку законодателя следует признать успешной. Субъектная дифференциация присуща всему трудовому праву и по этому критерию, естественно, нельзя создавать (обособлять) Специальную часть трудового права, трудового законодательства.

Отраслевое регулирование труда складывалось не в одночасье. Этому предшествовал довольно долгий исторический период. Особенная часть трудового права в основном содержит нормы, которые устанавливались государством для урегулирования трудовых отношений, прежде всего в промышленности. Этого требовала индустриализация СССР.

Однако наряду с промышленностью развивались и другие отрасли хозяйства страны – транспорт, образование, медицина, строительство. Нормами права, которыми регулировался труд в промышленности, нельзя было сколько-нибудь удовлетворительно упорядочить трудовые отношения, складывающиеся в других отраслях народного хозяйства. В силу этого стали складываться комплексы новых норм, отражающих специфику регулирования труда в этих отраслях. Они основывались на различиях в технологии произ-

¹ См.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. М.: Норма, 2003. С. 23; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: ТК Велби: Проспект, 2003. С. 33.

² Законодатель нередко игнорирует наработки и экономической теории. Так, в ст. 131 ТК РФ, вопреки экономистам, он признает формой заработной платы форму расчетов работодателя с работником, а в гл. 20, в которой определяются основные понятия заработной платы, даже не упоминает о повременной, сдельной, премиальной формах оплаты труда работников, не говоря уже о ее системах.

водства, особенностях основных, формирующих отрасль технологических процессов труда (производства). Эти процессы, определяющие правовое регулирование трудовых отношений в отрасли, не исключают, а, напротив, предполагают наличие в организации иных техпроцессов, обеспечивающих основную. Их обычно именуют дополнительными, сопутствующими, вспомогательными, в которых складывающиеся на их базе трудовые отношения регулируются иными нормами. Поэтому и работники любой отрасли хозяйства различаются как основные и вспомогательные. В каждой отрасли имеется свое соотношение основных и вспомогательных работников.

Специфику отраслевого регулирования труда составляют нормы, обеспечивающие ведение (осуществление) основного технологического процесса. Так, Положение «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов» [10] устанавливает, что оно распространяется на всех работников железнодорожного транспорта, за исключением лиц, осуществляющих деятельность в области строительства, ведомственной охраны, эксплуатационных организаций связи, образовательной деятельности, торговли, медицинского обслуживания, общественного питания, водителей автомобилей, а также работников, для которых применяется вахтовый метод организации работ. Это и понятно, потому что особенности правового регулирования перечисленных категорий работников определяются спецификой труда тех отраслей хозяйства, к которым они относятся: строительства, связи, образования, торговли, медицины и др. Она обуславливается особенностями технологического процесса труда соответствующей отрасли, который применительно к железнодорожному транспорту является дополнительным, сопутствующим, вспомогательным.

К Специальной части трудового права нельзя относить все нормы, содержащиеся в разд. XII Трудового кодекса РФ. Специальная часть – это не суммативное объединение норм трудового права, закрепляющее все особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Выделение Специальной части оправдано с учетом выявления отраслевых особенностей труда, основанных на ведущем, определяющем специфику отрасли технологическом процессе.

Науке трудового права необходимо обосновать включение в ТК РФ особенностей труда целого ряда других, кроме указанных в разд. XII, работников, например медиков, строителей. Тем более что в этих отраслях заняты более востребованные профессиональные работники, чем спортивные тренеры либо служители церкви.

6. Нельзя согласиться с законодателем, который практически отождествил в одной статье 189 ТК РФ дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок. Дисциплина труда, по мнению законодателя, – это соблюдение всеми работниками внутреннего трудового распорядка, который «определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ч. 3 ст. 189 ТК РФ).

Внутренний трудовой распорядок как систему правил поведения в процессе совместного труда нельзя совмещать с институтом дисциплины труда. Дисциплину труда ошибочно отождествлять с внутренним трудовым распорядком. Их соотношение определяется достаточно сложной системой связи.

Следует отметить некоторые ее элементы. Во-первых, внутренний трудовой распорядок является условием возникновения и существования (наличия) дисциплины труда. Во-вторых, внутренний трудовой распорядок в значительной мере составляет нормативную основу дисциплины труда. В-третьих, дисциплина труда – это не только цель, но и уровень соблюдения, обеспечения внутреннего трудового распорядка. Нельзя не видеть и наличие других элементов этой связи и, соответственно, их различия. Так, внутренний трудовой распорядок возникает и функционирует при наличии любого производственного коллектива, а дисциплина труда всегда персонифицирована. Она характеризует, прежде всего, отношение отдельного (конкретного) работника к внутреннему трудовому распорядку, его оценку работодателем. Внутренний трудовой распорядок обычно объективен, дисциплина труда – субъективная, оценочная категория, основывающаяся на правовой культуре, правосознании, чести и достоинстве участников совместного производительного труда. Внутренний трудовой распорядок – важный институт трудового права, который лежит в основе индивидуального трудового права. Это – система требований работодателя к трудовому поведению работников в организации, ее подразделении, на рабочем месте, которая обеспечивает эффективное ведение (осуществление) технологического процесса в данном производственном коллективе, формально определенную в локальных нормативных правовых актах организации, в том числе в их особой разновидности – документах технологического процесса.

Наряду с внутренним трудовым распорядком нуждаются в изучении и другие институты трудового права, например институт качества труда [11], а также фронтиры трудового права¹: герменевтика, логика трудового права. Особое место в системе фронтиров трудового права занимает социология трудового права. Разработка теории этого фронта тесно связана с социологической школой трудового права.

7. Современное понимание трудового права в основном укладывается в рамки нормативистской школы [12. С. 38–40]. В интересах изучения теории и практики социологической школы трудового права целесообразно различать три ее источника и три составные части.

Первый источник – это трудовые отношения, составляющие предмет социологической школы трудового права. Его следует анализировать с позиций теории систем. Любой вид общественных отношений, в том числе и социально-трудовых, реально существующий в действительности, представляет собой уже сложившуюся социальную систему, которая возникает, существует, развивается и отмирает по своим, присущим ей внутренним законам.

Эти внутренние закономерности жизнедеятельности социально-трудовых отношений познаваемы. Их изучение – первая составная часть социологической школы трудового права. Вмешиваться в функционирование любой социально-трудовой системы, не познав объективные законы, логику ее разви-

¹ О понятии «фронтиры трудового права» см.: Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: Материалы 6-й Междунар. науч.-практ. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. С. 7–8.

тия, – достаточно рискованное занятие для законодателя, любого другого нормотворческого органа.

Второй источник социологической школы трудового права составляют правовые идеи, касающиеся изучаемой системы социально-трудовых отношений, проекты нормативных правовых актов, отдельных норм, направленных на урегулирование этой системы путем стимулирования (поддержки) законов ее внутреннего развития, ограничения сферы их действия.

Вторая составная часть социологической школы трудового права – принятие нормотворческим органом правовых норм (нормативных правовых актов), регулирующих жизнедеятельность определенной системы социально-трудовых отношений.

Третий источник социологической школы трудового права составляет практика применения вновь принятых норм трудового права, их апробация правоприменительными органами.

Изучение методом трудового права логики эффективности вновь принятых норм трудового права, их воздействия на функционирование определенной системы социально-трудовых отношений и их совместимость с внутренними законами развития этой системы – важнейшая составная часть социологической теории трудового права.

В статье затронуты лишь некоторые, на наш взгляд, важные, перспективные направления развития науки трудового права. Их публичное обсуждение в настоящее время необходимо. Без догм не обходится ни одна наука. Однако и без их анализа, ниспровержения нельзя говорить о ее развитии, движении, совершенствовании. Такая попытка и предпринята автором в данной статье.

Литература

1. *Советское трудовое право* / Под ред. В.С. Андреева. М.: Высшая школа, 1965. 455 с.
2. *Трудовое право* / Под ред. А.С. Пашкова. СПб.: Изд-во СПб. гос. ун-та, 1994. 288 с.
3. *Трудовое право России* / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002. 560 с.
4. *Александров Н.Г.* О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. № 5.
5. *Дивеева Н.И.* Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008. 89 с.
6. *Трудовое право России* / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова и В.А. Сафонова. М.: Юрайт. 2008. 672 с.
7. *Гражданское право: Учебник*: В 3 т. М.: Проспект, 2001. Т. 1.
8. *Трудовое право* / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 1999. 561 с.
9. *Молодцов М.В., Головина С.Ю.* Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2003. 640 с.
10. *Приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7* // Российская газета. 2004. 29 июня.
11. *Ломовских Н.Н.* Правовое обеспечение качества труда в организации // Вестник ТГУ. 2010. № 340. С. 126–129.
12. *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения*: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2007. 752 с.