

Проблема принципов трудового права: дискуссионные подходы

О. В. ЛАВРИНЕНКО

В статье исследованы современные доктринальные проблемы дефинирования сущности понятия и систематизации отраслевых принципов трудового права Украины. Обоснован вывод, что имеющаяся в современной доктрине тенденция к необоснованному расширению элементного состава системы отраслевых принципов трудового права является неконструктивной, иррациональной по своей сути.

Ключевые слова: компонентный состав, система принципов, тенденция расширения, принципы трудового права, Трудовой кодекс Украины, отраслевые принципы, доктрина трудового права, проблемы.

The article investigates modern doctrinal definition problems of the essence of the concept and ordering of branch principles of Ukrainian labour law. The article gives proof that the tendency in the modern doctrine to unreasonable expansion of element structure of labour law branch principle system is not constructive, irrational inherently.

Keywords: componential structure, system of principles, expansion tendency, labour law principles, Labour code of Ukraine, branch principles, labour law doctrine, problems.

Проблема принципов права *«напрямую связана с пониманием содержания и сущности самого права. В этом смысле ее решение имеет исходное и ключевое значение для трактовки практически всех вторых правовых явлений»* [1, с. 80]. На современном этапе развития трудового права «особенное внимание следует обратить на принципы трудового права, которые сформировались в условиях рыночных отношений и существенно отличаются от принципов советского трудового права... Принципы трудового права, которые складывались десятилетиями, в условиях советской системы экономики, должны быть существенно пересмотрены с учетом изменений общественного развития... и экономических реалий в государстве и мире» [2, с. 74]. Система принципов трудового права, а точнее – ее элементный состав, не является и никогда не был постоянным, ведь такие принципы представляют «собой некую целостность, единство. Подвижки внутри этой системы возможны, но их единство сохраняется... Система отраслевых принципов позволяет определить пределы действия, самостоятельности и независимости отраслей и создать динамичную систему их взаимодействия в меняющемся правовом пространстве как отражение реальных социально-экономических и политических процессов в обществе» [3, с. 418]. Справедливо подчеркивает Л. Ю. Бугров, что *«переоценить значимость проблемы принципов трудового права невозможно... Одной из огромных проблем, перманентно находящихся в эпицентре науки трудового права, должна быть проблема его принципов. Каждый новый этап развития нашего общества, государства и права детерминирует и новое рассмотрение обозначенной научной проблемы...»* [4, с. 609]. Действительно, проблема принципов трудового права должна квалифицироваться не только как доминирующая, но и перманентно существующая проблема науки трудового права, в которой учение об отраслевых принципах занимает центральное место. Ввиду изложенного, автором было поставлено задание – *проанализировать имеющиеся в современной доктрине принципов трудового права и законотворческой практике дискуссионные подходы, которые свидетельствуют о реализации иррациональной по своей сути тенденции расширения элементного состава системы принципов трудового права, и выразить по этому поводу критические суждения, а также обосновать соответствующие выводы и концептуальные предложения.*

Системность свойственна не только «нормам», но и «принципам» права как отдельному самостоятельному элементу имеющейся системы права [3, с. 418; 16, с. 26]. В первую очередь, идет речь о системе отраслевых принципов и ее составляющих частях – отдельных отраслевых

принципах, количество которых определяется часто произвольно, без должного логико-структурного обоснования. Так, в современной доктрине к перечню отраслевых принципов трудового права Украины относят от 1-го до 23-х принципов. В то же время в соответствии с Декларацией Международной Организации Труда (МОТ) об основных принципах и правах в сфере труда и занятости от 18.06.1998, которая была принята на 86-й сессии Международной Конференции Труда и с целью уточнения содержания фундаментальных принципов социальной политики, которые содержатся в Уставе МОТ как специального учреждения Организации Объединенных Наций, провозглашается лишь четыре «основополагающих» принципа в сфере труда и занятости. Сформулированные указанной Декларацией принципы являются обязательными для всех государств-членов МОТ, в том числе и Украины, а потому здесь следует солидаризироваться с О. Я. Лаврием, которая отстаивает тезис о том, что «в соответствии с этим перечнем принципов (идет речь о четырех принципах, которые указаны в отмеченной Декларации МОТ – О. Л.) и должна создаваться система принципов в трудовом праве Украины» [5, с. 17]. Впрочем, невзирая на отмеченное, и это в известной мере является показательным на сегодня явлением, трудно обнаружить необходимую последовательность в рассуждениях О. Я. Лаврия, где одновременно отмечается, что предложенный разработчиками в ст. 3 «Основных начал правового регулирования трудовых отношений» Проекта нового Трудового кодекса Украины от 04.12.2007 за № 1108 [6], который был взят за основу и прошел второе слушание в Верховной Раде Украины 01.10.2008 (далее – ТКУ), «...позволит в будущем устранить пробелы в законодательстве при применении правовых норм».

О. Я. Лаврий предлагает дополнить закрепленный в ст. 3 Проекта ТКУ перечень из двенадцати отраслевых принципов («начал») еще четырьмя «основными принципами правового регулирования трудовых отношений» [5, с. 47] и, таким образом, довести их общее количество до двадцати трех! Думаем, что приведенная в данном случае в качестве примера позиция О. Я. Лаврия является, в известной мере, логическим продолжением ситуации, которая постепенно формировалась во времена советской доктрины трудового права. Так, во всех принятых советских кодексах законов о труде (1918, 1922, 1971 гг.) вообще отсутствовали статьи, в которых были бы законодательно перечислены основные – отраслевые по статусу – принципы трудового законодательства. Понятно, что такая ситуация открывала слишком широкое пространство для исследователей в части доктринальной структуризации (выделения) таких принципов, а также не позволяла более-менее четко сориентироваться с их общим количеством (перечнем, системой, уровнями и тому подобное). В свое время известный советский ученый И. С. Войтинский сначала выделил 4 принципа, в то время как другой авторитетный исследователь того периода Н. Г. Александров называл от 6 до 9 принципов, а со временем – в советской литературе 70-80-х гг. XX ст. – фигурировало уже до 15, а в современных научных исследованиях их количество выросло уже до 23 отраслевых принципов. По нашему мнению, такая тенденция является неконструктивной и отрицательной, поскольку, как обоснованно отмечается в науке, «очевидно, что если мы признаем отраслевые принципы руководящими началами, выражающими сущность отрасли права, то их не может быть так много. Налицо зачастую смешение общеправовых отраслевых принципов и принципов отдельных отраслевых институтов» [3, с. 418-419]. Поэтому законодательное закрепление в ст. 3 Проекта ТКУ логично противоречивой системы из 19 «основных начал» является нецелесообразным и вот почему.

Во-первых, по содержанию указанный перечень в значительной мере воспроизводит содержание соответствующих положений действующего Трудового кодекса России, а количество таких принципов, как это ни странно, вообще полностью совпадает (!?), то есть в сущности это «нормативная компиляция» российского законодательства;

во-вторых, такая необоснованно, по крайней мере с позиции современной отечественной доктрины права, разветвленная по компонентному признаку система отраслевых по статусу принципов приведет, кроме других негативных результатов, к «размыванию» как самой сущности таких принципов, так и четкости их видовой систематизации (статуса) в системе права. Для убедительности сошлемся здесь на критические выводы А. М. Лушниковой и

М. В. Лушниковой.¹ Отмеченные замечания, в силу имеющегося нормативного компилирования, в значительной мере касаются и подхода разработчиков Проекта ТКУ. Следует согласиться с приведенными российскими правоведами критическими замечаниями, они являются полностью обоснованными и в значительной мере касаются имеющейся отечественной доктрины трудового права и предложенного в ст. 3 Проекта ТКУ подхода. Не лишним было бы учесть разработчиками нового Трудового кодекса Украины и общеизвестных правил определения понятия «принципы трудового права» на уровне Кодекса, а именно: правовые (юридические) дефиниции – представляют собой «сжатые логические определения, которые содержат в себе наиболее существенные признаки понятий, которые определяются. Раскрывая содержание понятия (термина), следует перечислять не все его признаки, а лишь наиболее важные. Такой подход предоставляет... возможность сформулировать правовую конструкцию достаточно полно, точно и в то же время экономно, не расплывчато... Норма, которая чрезмерно детализирована, похожа на перегруженный корабль, который глубоко осел и трудно поддается управлению. Перегруженный деталями и уточнениями закон также тяжелый для применения...» [7, с. 65, 68-69]. Здесь мы солидаризуемся с критикой известного теоретика права М. В. Цвика, который на примере анализа дефинирования такого понятия, как «нормативно-правовой акт», подчеркивает, что «замечание вызывает использование даже такого фактически господствующего в тексте действующих нормативных актов и юридической литературе термина как «нормативно-правовой акт». Его употребление ведет к терминологическим избыткам и нарушению правил законодательной техники. Дело в том, что указание на правовой характер акта поглощает его определение как акта нормативного, потому использование термина «правовой акт» имеет безусловное преимущество как более экономное» [8, с. 58]. Ввиду того, что в нашем случае идет речь о закреплении перечня и определении названия отраслевых принципов трудового права Украины на уровне базового нормативного акта – нового Трудового кодекса указанные правила «экономности», избегания «терминологических избытков» являются методологически значимыми и не могут игнорироваться, как то в сущности делают разработчики в содержании ст. 3 Проекта ТКУ.

Противоречивыми усматриваются и сентенции украинского исследователя О. Я. Лаврив в части, где этот автор сначала отмечает, что закрепленные в Проекте ТКУ «основные принципы» правового регулирования трудовых отношений являются «обобщенным отображением содержания *всей* системы отношений и *обеспечивают* единство процесса ста-

¹ Эти авторы подчеркивают, что «в настоящее время в законотворчестве упрочился текстуальный способ закрепления отраслевых принципов в нормах-принципах. Все новые кодексы содержат специальные статьи, посвященные основам соответствующего отраслевого законодательства. Это же осуществлено и в ТК РФ. В ТК РФ (ст. 2) впервые дан перечень основных принципов российского трудового законодательства. Для них характерны следующие противоречия и недостатки. Во-первых, законодательно закреплено 19 отраслевых принципов, что является абсолютным рекордом. Понятно желание законодателя закрепить основы отрасли, но в результате некоторые принципы названы неоднократно через различные их проявления. В то же время в рамках одного принципа были объединены различные по своей природе принципы, например, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда (п. 3 ст. 2 ТК РФ). Во-вторых, в п. 2 ст. 2 ТК РФ воспроизведен межотраслевой принцип свободы труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве (п. 4 ст. 2) вообще являются принципами государственного и административного права, а также права социального обеспечения. К последней отрасли относится и принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование (п. 20 ст. 2). В-третьих, законодатель не уделил внимания принципу дифференциации как составляющему принципу единства (равенства) и дифференциации в трудовом праве. Этот принцип не получил текстуального закрепления. В-четвертых, многие принципы вновь сформулированы в виде обеспечения прав работников и работодателей, что неизбежно дублирует содержание ст. 21 и 22 ТК РФ, специально посвященных основным правам и обязанностям работника и работодателя. ...Права и принципы – это не одно и то же: принципы как категория идеальная не сводятся к правам и обязанностям лишь одного субъекта – работника. Принципы отрасли должны отражать формы взаимодействия прав и обязанностей работника и работодателя, их представителей, а не только работника... Более того, речь должна идти о фундаментальных принципах трудового права, играющих роль объединяющего начала в системе принципов правового регулирования, а не о принципах отдельных институтов трудового права. Отметим, что и в настоящее время некоторые ученые, соглашаясь с разграничением принципов и основных трудовых прав, фактически их отождествляют» [3, с. 418–419].

новления всей отрасли трудового права», а впоследствии уже предлагает, из-за отсутствия, дополнить отмеченный перечень основных принципов (начал) трудового права, среди прочего таким принципом «обеспечение единства и дифференциации правового регулирования» [5, с. 17, 47]. Заметим, что если буквально следовать предложенной в данном случае О. Я. Лаврив логике рассуждений, то имеющиеся в Проекте ТКУ принципы уже сами по себе «обеспечивают единство процесса становления всей отрасли трудового права», но при этом одного из базовых, наиболее «старого» [9, с. 53] отраслевого принципа («основного начала») – принципа единства и дифференциации трудовых отношений в перечне таких принципов (ст. 3 Проекта ТКУ) нет. На наш взгляд, такой логический посыл О. Я. Лаврив в полной мере не отвечает ее же категорическому выводу о том, что имеющийся в Проекте перечень принципов трудового права в существующем виде является «обобщенным отображением содержания *всей системы отношений и обеспечивает единство процесса становления всей отрасли* трудового права». Очевидно, что при наличии в Трудовом кодексе Украины – Основном Законе трудового права – неполного и потому ущербного перечня отраслевых принципов, последние (принципы) никоим образом не могут безоговорочно квалифицироваться как то, что является «обобщенным отображением содержания *всей системы отношений*» и такое, что надлежит «обеспечивает единство процесса становления *всей отрасли* трудового права». Если это не так, то, кроме прочего, вообще возникает вопрос о целесообразности и необходимости включения в ст. 3 Проекта ТКУ еще четырех предложенных О. Я. Лаврив отраслевых принципов, среди которых и принцип единства и дифференциации трудовых отношений. Как известно, «закон непротиворечивости» в юридической герменевтике дополняется «законом исключенного третьего», сущность которого заключается в том, что из двух противоречивых суждений одно непременно является истинным, второе – ложным, а третьего и быть не может. Это значит, что в предмете суждения (исследования, регулирования, охраны) отмеченный признак должен иметь место или отсутствовать. В правовом регулировании такое правило имеет определенное дополнительное значение: конструкции норм права строятся иногда в соответствии с универсальным логическим средством «или-или», что однозначно требует: нельзя одно и то же действие, состояние, предмет (объект) и тому подобное регулировать или формулировать по-разному. Наука подчеркивает, что *нормативный текст должен отличаться однозначностью*: разные слова не могут употребляться для выражения одного и того же понятия; одно и то же слово не может употребляться для выражения разных понятий [10, с. 10]. Противоречивыми правовые нормы, в том числе нормы-дефиниции, выступают тогда, когда они предлагают разные подходы по одному вопросу: «Требование непротиворечивости означает обеспечение логической согласованности конкретного правового текста как в отношении его самого (внутренняя непротиворечивость), так и в во внешнем плане – отношении субординации (нормы и решения низшего уровня общности не должны противоречить нормам и решениям высшего уровня общности), так и в отношении координации (нормы и решения разных отраслей права не должны противоречить друг другу)» [11, с. 171-172]. По закону непротиворечивости ни одно высказывание не может быть одновременно истинным и ложным, поскольку истинность и ошибочность это суть несовместимые вещи: одно и то же высказывание одновременно не может отвечать положению вещей в действительности и не отвечать ему, из двух противоречивых высказываний одно является ложным [11, с. 98]. Отсюда вытекает, что сознательное применение ложных (логически дефектных, противоречивых) аргументов при толковании содержания дефиниции правовых понятий (в нашем случае «принципов трудового права») является недопустимым.

В современной науке небезосновательно подчеркивается, что «трудно найти двух авторов, которые сошлись бы в мысли относительно числа... принципов, не говоря уже об их содержании» [12, с. 50]. Тем не менее, категоричность последнего вывода является сомнительной, по крайней мере учитывая следующее. В свое время известный ученый А. И. Процевский доказал, что «метод правового регулирования общественных отношений, составляющих предмет трудового права, *базируется на таких принципах*: равенство сторон трудового договора; участие рабочих и служащих в регулировании отношений, возникающих в процессе трудовой

деятельности» [13, с. 19]. Такую же позицию – в части признания первичности отраслевых «принципов» относительно «методов» трудового права – отстаивает и современный исследователь данной проблематики О. Я. Лаврив. Последний ученый, предикативно и категорически утверждая, что «существенным недостатком научных исследований по проблемам принципов трудового права является отсутствие дефиниции общепринятого понятия принципов трудового права. Ни в общей теории права, ни в теории трудового права не выработано единого подхода к определению понятия принципа и к пониманию его роли в регулировании общественных отношений», в конце концов, делает заключение: «...под принципами трудового права следует понимать руководящие, исходные положения, выраженные в этой отрасли права (с закреплением в нормах права или такие, которые выводятся из них), которые выражают ее единство, отображают основные подходы правового регулирования трудовых отношений и определяют общую направленность развития этой отрасли права» [5, с. 15-16]. Отдавая должное степени доктринальной осведомленности и категоричности последних приведенных суждений О. Я. Лаврив о новизне предложенного ею подхода, заметим, что концептуально таким же пониманием руководствуются, и не первый год, в частности, В. С. Венедиктов [14, с. 27] и другие авторы [16-17]. А еще более десять лет тому назад – в 1998 году – российские исследователи В. И. Казанцев и В. Н. Васин в сущности аналогично О. Я. Лаврив [5, с. 15-16] дефинировали понятие «принципы трудового права как «...закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала и положения, определяющие единство трудового права, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм. Правовые принципы наряду с предметом и методом раскрывают особенности той или иной отрасли права, отличают ее от вторых отраслей и выступают систематизирующими признаками как отрасли права в целом, так и ее отдельных институтов» [17, с. 17]. Последний приведенный доктринальный подход представляется нам полностью обоснованным, а предложенную О. Я. Лаврив в 2009 году дефиницию понятия «принципы трудового права» [5, с. 15-16] такой, что в действительности не имеет характера новеллы ни в отраслевой терминосистеме в целом, ни в структуре понятийного аппарата учения о принципах трудового права в частности.

Учитывая наличие целого ряда противоречий и логико-структурных дефектов в проанализированной выше доктринальной интерпретации содержания отдельных отраслевых принципов, а также подходов, в том числе и разработчиками нового Трудового кодекса Украины, к элементному составу современной системы принципов трудового права, можно прийти к следующему выводу. Попытки новеллизации имеющейся системы принципов трудового права, в том числе на уровне законотворческой деятельности, являются вполне обоснованными и своевременными, однако имеющаяся в современной доктрине тенденция к необоснованному расширению элементного состава системы отраслевых принципов трудового права является неконструктивной, иррациональной по своей сути, а потому является в целом отрицательной. Ключевую роль в установлении отраслевых принципов (компонентный аспект) и, соответственно, построения их системы, следует отвести лишь одному – главному критериальному признаку: принцип является исходным руководящим и основным положением, а потому должен рефлексировать наиболее существенные характеристики этой отрасли и проявляться в нормах всех отраслевых институтов.

Литература

1. Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2004. – 560 с.
2. Щербина, В. І. Значення нових принципів трудового права для захисту прав і законних інтересів працівників та роботодавців / В. І. Щербина // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: мат-ли наук.-практ. конф., (м. Суми, 2–4 червня 2005 р.). – Харків: УАФТП, 2005. – С. 73–75.
3. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Спб.: Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.

4. Бугров, Л. Ю. К вопросу об основных принципах трудового права / Л. Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – № 1. – С. 609–614.
5. Лаврів, О. Я. Основні засади правового регулювання трудових відносин за новим Трудовим кодексом України // Кодифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка. – Харків: ФІНН, 2009. – С. 14–48.
6. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 за реєстраційним № 1108 // Режим доступу: gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511.
7. Ковальський В. С. Правотворчість: теоретичні та логічні засади: монографія / В. С. Ковальський, І. П. Козінцев. – Київ: Юрінком Інтер, 2005. – 178 с.
8. Цвік, М. В. Фундаментальні проблеми теорії права // Антологія української юридичної думки: у 10 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін. – Київ: Юрид. книга, 2005. – Т. 10. – С. 49–63.
9. Трудове право України / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – Київ: Ін Юре, 2003. – 536 с.
10. Титов, В. Юридична герменевтика з погляду сучасної формальної логіки / В. Титов, О. Марченко // Вісник Академії правових наук України. – 1999. – № 1. – С. 97–101.
11. Хоменко, І. В. Логіка для юристів / І. В. Хоменко. – Київ: Юрінком Інтер, 2001. – 224 с.
12. Фріс, П. Л. Кримінально-правова політика Української держави: теоретичні, історичні та правові проблеми: монографія / П. Л. Фріс. – Київ: Атіка, 2005. – 378 с.
13. Советское трудовое право / под общ. ред. А. И. Процевского. – Киев: Выща школа, 1981. – 386 с.
14. Венедиктов, В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) / В. С. Венедиктов. – Симферополь, 2004. – 384 с.
15. Лавріненко, О. В. Теоретико-правове дослідження чинників розвитку та понятійного апарату вчення про принципи трудового права / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2006. – № 3. – С. 279–292.
16. Лавріненко, О. В. Дефініція поняття «принципи трудового права»: теоретико-правовий аналіз / О. В. Лавріненко, П. Д. Проскураков // Розвиток наукових досліджень '2006: мат–ли II Міжн. наук.–практ. конф., (м. Полтава, 27–29 листопада 2006 р.). – Полтава: ІнтерГрафіка, 2006. – Т. 3. – С. 37–42.
17. Казанцев, В. И. Трудовое право / В. И. Казанцев, В. Н. Васин. – М.: Норма – М, 2005. – 456 с.

Донецкий юридический институт
Луганского государственного университета
внутренних дел имени Э. А. Дидоренко

Поступило 27.10.10