

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА ПРЕДМЕТА И СИСТЕМЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

К. Л. Томашевский

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье исследуются две взаимосвязанные проблемы общей части трудового права в сравнительно-правовом аспекте: предмет и источники трудового права. Автор, опираясь на системный и сравнительно-правовой методы, сопоставляет модели закрепления предмета трудового права в трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС, сравнивает законодательно закрепленные модели с разработанными учеными концепциями. Выясняется общее и особенное в определении отношений, регулируемых трудовым правом Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России. Во второй части статьи обосновывается авторская концепция понятия источников трудового права и их системы. Выявляются общие и специфические признаки источников трудового права и формулируются новые научные дефиниции.

Ключевые слова: предмет, трудовые отношения, система, источник, трудовое право, государства-члены, коллективные договоры, соглашения.

Праву, выступающему важнейшим социальным регулятором в обществе, как и любым сложным социальным феноменам, свойственно быть системой. Не являются исключением и такие компоненты права, как отрасли права, законодательства, правоотношения, источники и некоторые другие. В данной статье кратко остановимся на двух значимых проблемах общей части трудового права государств-членов Евразийского Экономического Союза (далее – ЕАЭС): его предмете и системе его источников.

Предмет трудового права государств-членов ЕАЭС.

Если с понятием трудового права (в национальном аспекте) в науке трудового права имеется определенное единство взглядов ученых (большинство рассматривают его как отрасль права, как науку и как учебную дисциплину) [5], то с международным трудовым правом, а равно с такими новыми правовыми феноменами, как евразийское трудовое право и трудовое право ЕАЭС, единства мнений ученых не наблюдается.

Так, в учебном пособии П. Е. Морозова и А. С. Чанышева утверждается, что трудовое право, являющееся «ведущей отраслью права в странах ЕАЭС, в принципе можно определить как систему норм права, регулирующих отношения в сфере труда» [7, с. 5]. При всей привлекательности данного подхода он имеет

и некоторые недостатки. Во-первых, речь ведется не обо всем трудовом праве государств-членов ЕАЭС, а о конкретной национальной отрасли трудового права. Во-вторых, словосочетание «отношения в сфере труда» не совсем точно передает предмет правового регулирования в том или ином государстве-члене ЕАЭС.

Проблема состоит в том, что в каждом из пяти государств-членов ЕАЭС предмет отрасли трудового права определен по-своему.

А. С. Чанышев в том же учебном пособии выделил две модели определения содержания предмета трудового права: российскую модель (трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения) и модель Республики Армения, Кыргызской Республики, Республики Беларусь, Республики Казахстан (сочетание деления индивидуальных и коллективных трудовых отношений с делением на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения) [5, с. 6]. Далее тот же автор предположил, что в «трудовых кодексах этих стран были одновременно реализованы концепция Н. Г. Александрова о едином трудовом правоотношении, В. Н. Скобелкина о множественности трудовых правоотношений и Ю. П. Орловского о коллективных и индивидуальных трудовых отношениях». С этим тезисом отчасти можно согласиться, но относительно авторства последней концепции не

следует забывать про советских ученых Л. Я. Гинцбурга [1], А. И. Процевского [9] и А. Р. Мацюка [6], в чьих монографиях она также обосновывалась и развивалась. Уже в современной российской науке трудового права А. В. Кузьменко было обосновано мнение о делении предмета трудового права на три составляющие: индивидуальные отношения, коллективные отношения и вспомогательно-обеспечительные отношения [4, с. 46].

Терминология в части определения предмета отрасли трудового права в государствах-членах ЕАЭС существенно различается, что можно проиллюстрировать конкретными формулировками описания предмета трудового права и нормами:

- «коллективные и индивидуальные трудовые отношения» (ст. 1 ТК Армении);
- «трудовые отношения, основанные на трудовом договоре», а также «связанные с ними отношения», к которым относятся восемь групп таких отношений (ст. 4 ТК Беларуси);
- «трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми» (ст. 2, п. 21 и 22 ст. 1 ТК Казахстана);
- «трудовые и непосредственно связанные с ними отношения», к которым отнесены восемь групп отношений (ч. 2 ст. 1 ТК Кыргызстана);
- «трудовые и непосредственно связанные с ними отношения», к которым отнесены девять групп отношений (ч. 2 ст. 1 ТК РФ).

Даже из приведенных общих формулировок отношений, регулируемых трудовыми кодексами государств-членов ЕАЭС, видно, что нет четко выраженных двух моделей («российской» и «остальных четырех государств»). Только в ТК Армении последовательно проводится идея деления трудовых отношений на индивидуальные и коллективные, в остальных кодексах – разработанная в советской науке трудового права концепция «трудовых и связанных (непосредственно связанных) с ними отношений», часть из последних охватили собой и так называемые коллективные (социально-партнерские) соглашения. Справедливости ради отметим, что словосочетание «коллективные трудовые отношения» все же встречается в ТК Беларуси (в названии разд. IV, в ст. 356, 357, 377, 359), в ст. 21 ТК Кыргызстана (субъекты трудового права классифицированы на субъектов индивидуальных и коллективных трудовых отноше-

ний). Категория «коллективные трудовые отношения» вообще не встречается в ТК РФ и ТК Казахстана.

В качестве вывода укажем на терминологическую разобщенность норм трудовых кодексов государств-членов ЕАЭС о предмете регулирования, но доминирование в них деления на трудовые и (непосредственно) связанные с ними отношения.

Понятие и признаки систем источников трудового права государств-членов ЕАЭС.

Проблемой источников трудового права занимались многие ученые как в советский период (Ф. М. Левиант, В. И. Смолярчук, О. С. Хохрякова и др.), так и в современный период (1990–2000-х гг.) (В. И. Милованов, Е. А. Ершова, Г. В. Хныкин, О. Н. Ярошенко и др.). В данной статье речь будет идти только об источниках трудового права в формальном (объективно-правовом) смысле и только о тех, которые характерны для государств-членов ЕАЭС.

Отталкиваясь от рассмотренного предмета трудового права, коснемся вопроса об источниках трудового права этих стран, которые также представляют своеобразные системы со сложными иерархическими и иными системными связями, компонентами, блоками и элементами.

В связи с этим уместно напомнить сохраняющее актуальность мнение К. Н. Гусова, В. Н. Толкуновой о том, что «источники трудового права находятся в их взаимосвязанной системе», причем «система источников данной отрасли – это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и расположение последовательно по предмету ими регулируемому всех актов трудового законодательства в едином их комплексе» [2, с. 46].

Для раскрытия понятия и определения источника трудового права необходимо достаточно выделить его сущностные признаки. Причем одна группа этих признаков характеризует сущность любых источников права, другая – особенности системы источников трудового права.

К первой группе следует отнести два следующих признака: 1) формальная определенность, то есть внешняя объективация; 2) содержание в них норм права.

Применительно ко второй группе признаков, характеризующих систему источников российского трудового права, К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова указывали: «1) обусловлен-

ность федеративным устройством Российского государства; 2) включение в эту систему не только нормативных актов о труде, но и социально-партнерских соглашений и коллективных договоров; 3) включение в нее международных источников трудового права; 4) включение в данную систему актов специализированного ведомства (Министерство труда и социального развития РФ), а также Федеративной инспекции труда, Госгортехнадзора и др.; 5) участие в создании нормативных актов о труде самих работников через профсоюзы, а также работодателей; 6) отражение в системе источников трудового права единства и дифференциации трудового законодательства» [2, с. 48–49].

Вторую группу признаков, характеризующих отраслевую специфику системы источников трудового права, составляют:

а) участие в правотворчестве (то есть в создании норм права, облакаемых в тот или иной формальный источник права) не только государства в лице компетентных государственных органов, но и специализированных международных организаций (в особенности МОТ), нанимателей, работников и их объединений;

б) разнообразие «носителей» норм трудового права, которые не сводятся к нормативным правовым актам, но включают в себя и разнообразные нормативные правовые договоры (международные договоры, коллективные договоры и соглашения), а в некоторых случаях – и источники правовых идей, а именно международные документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права;

в) сложный, многоуровневый характер системы источников данной отрасли, начиная от международного и заканчивая локальным уровнем. Для России в силу федеративного территориального устройства этот признак дополняется признаком федерализма (выделением источников федерального уровня и уровня субъектов федерации), на что верно обращали внимание К. Н. Гусов [2, с. 48] и др.;

г) предмет правового регулирования составляют трудовые и (непосредственно) связанные с ними отношения (модель, характерная для Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России), которые также могут быть разделены на индивидуальные и коллективные трудовые

отношения (модель Армении, частично учтенная в Беларуси и Кыргызстане).

Важно учитывать, что источником права (в формальном смысле) выступает не какая-либо сила (к примеру, «воля господствующего класса») и не сама деятельность правотворческих органов, а итоги (результат) деятельности по созданию норм права, которые объективируются в признанных государством документальных носителях.

Итак, обобщая вышеизложенное, сформулируем следующие доктринальные определения:

источники трудового права (в формальном смысле) – это внешне объективированные итоги правотворческой деятельности международных организаций, государств, работодателей (нанимателей), работников и их объединений, в которых выражены нормы права, регулирующие трудовые и (непосредственно) связанные с ними отношения;

система источников трудового права (в формальном смысле) есть сложная многоуровневая совокупность нормативных правовых актов, нормативных правовых договоров, а также международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права, регулирующих трудовые и (непосредственно) связанные с ними отношения.

Сложность системы источников трудового права объясняется, по меньшей мере, следующими тремя обстоятельствами: а) ее элементы (группы элементов, блоки, компоненты) распадаются на три подсистемы (национальных, международных и наднациональных источников); б) вышеназванные подсистемы источников относятся к различным, но взаимодействующим друг с другом правовым системам (национальному праву и международному праву); в) множественность правовых источников, содержащих нормы трудового права, имеющих различную правовую природу, уровень принятия и юридическую силу.

Если подсистемы национальных и международных источников трудового права были достаточно глубоко исследованы в научных и учебных изданиях как российских (Е. А. Ершовой, А. М. Куренного, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, Н. Л. Лютова, Е. А. Шаповал, И. В. Шестеряковой и др.), так и украинских ученых-юристов (О. Н. Ярошенко, Н. В. Чубохо), то третья подсистема

наднациональных (надгосударственных) источников до настоящего времени не была всеобъемлюще изучена.

Согласимся с мнением И. О. Снигиревой о том, что «система трудового законодательства – это внутренняя связанность его элементов (нормативных правовых актов и содержащихся в них правовых норм), основанная на единстве предмета регулирования...» [11, с. 278] Вместе с тем система источников трудового права не тождественна системе трудового законодательства, а является более широким комплексным понятием, поскольку охватывает собой также подсистему международных источников, блоки социально-партнерских нормативных соглашений и локальных нормативных актов.

Интересные рассуждения о соотношении системы трудового законодательства и системы трудового права изложены в книге кыргызского ученого К. С. Раманкулова, по мнению которого «система трудового законодательства воплощена в законодательстве, иных нормативно-правовых актах о труде; система трудового права находит воплощение не только в позитивном праве (нормах и правовых институтах), но и отображается в неписаных принципах, международно-правовых актах о труде, договорах нормативного содержания (коллективные договоры и коллективные соглашения)» [10, с. 69].

Таким образом, с позиции системного подхода следует различать и правильно соотносить три самостоятельные, хотя и тесно взаимодействующие системы: систему трудового права (как отрасли права, науки и учебной дисциплины); систему источников трудового права и систему трудового законодательства.

В заключение статьи сформулируем определение: *системы источников трудового права государств-членов ЕАЭС* – это сложные многоуровневые совокупности нормативных правовых актов, нормативных правовых договоров, а также международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права, регулирующих трудовые и (непосредственно) связанные с ними отношения в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и Российской Федерации.

Литература

1. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
2. Гусов, К. Н. Трудовое право России: учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – 496 с.
3. Источники российского права. Вопросы теории и истории: учебное пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. – М.: Норма, 2009. – 336 с.
4. Кузьменко, А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2005. – 274 с.
5. Курс трудового права. Общая часть: учебное пособие / А. А. Войтик и [др.]; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.
6. Мацюк, А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – Киев: Наукова думка, 1984. – 280 с.
7. Морозов, П. Е. Трудовое право стран Евразийского Экономического Союза: учебное пособие / П. Е. Морозов, А. С. Чанышев. – М.: Проспект, 2016. – 336 с.
8. Прилипко, С. М. Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2011. – 728 с.
9. Процевский, А. И. Предмет правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 244 с.
10. Раманкулов, К. С. Трудовое право Кыргызской Республики: учебник / К. С. Раманкулов. – Бишкек: Турар, 2008. – 456 с.
11. Снигирева, И. О. Систематизация норм трудового права. Ее формы и технологии / И. О. Снигирева // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения): материалы конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова. – М.: Проспект, 2016. – С. 273–278.
12. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. – М.: Изд. дом «Правоведение», 2008. – 544 с.