



В.В. ЛАЗОР

докт. юрид. наук, проф.

Восточнoукраинский национальный университет им. Владимира Дала

УДК 349.2(477)

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Выполнен анализ предмета трудового права, дано определение сущности и значения коллективных трудовых отношений в современных условиях, которые сопоставлены их с процессуальными трудовыми отношениями, разработаны предложения по развитию системы трудового права Украины.

Реформирование трудового права, соответствие его реальным рыночным отношениям в обществе является в настоящее время актуальной задачей для отечественного законодателя. В этой связи возникает насущная необходимость переосмысления системы трудового права и системы трудового законодательства Украины в современных социально-экономических условиях, в частности, следует определить место трудовых споров и конфликтов в системе трудового права и в системе трудового законодательства.

Отдельным проблемам развития системы трудового права посвящены работы ряда ученых, таких как Н.Б. Болотина, В.С. Венедиктов, И.А. Киселев, А.И. Процевский, Г.И. Чанышева, Н.Н. Хуторян и др. Вместе с тем, единого подхода к названной проблеме в современной науке трудового права не существует.

Целью настоящей статьи является анализ предмета трудового права, определение сущности и значения коллективных трудовых отношений в современных условиях и сопоставления их с процессуальными трудовыми отношениями, разработка предложений по развитию системы трудового права Украины.

Из исследования понятий «трудовой спор» и «трудовой конфликт» становится очевидным, что они, несмотря на свои отличительные признаки, составляют единый предмет правового регулирования, а именно, разрешение трудовых разногласий, возникших в процессе трудовых отношений [1, с.10-26]. Однако в связи с тем, что от субъектного состава сторон, участвующих в трудовых разногласиях, изменяются способы правового регулирования (индивидуальные трудовые разногласия имеют свои особенности, а коллективные трудовые споры и конфликты – свою специфику), то представляется необходимым выделить два института в сфере трудовых разногласий – институт индивидуальных трудовых споров и конфликтов и институт коллективных трудовых споров и конфликтов.

Следует отметить, что еще с советских времен отрасль трудового права систематизировалась как состоящая из общей части и особенной части [2]. В настоящее время Г.И. Чанышева и Н.Б. Болотина предложили следующую структуру трудового права: общая часть, индивидуальное трудовое право, коллективное трудовое право [3]. Обосновывая

свою позицию относительно введения понятия «коллективное трудовое право», Г.И. Чанышева приводит следующие аргументы. Коллективные трудовые правоотношения являются составной частью предмета трудового права. Предметом коллективного трудового права выступают коллективные трудовые правоотношения, содержание которых составляют коллективные трудовые права и интересы. Коллективное трудовое право, кроме своего предмета, имеет свои принципы и нормативно-правовую базу, что дает основания выделить коллективное трудовое право в самостоятельную подотрасль трудового права [4, с.24, 38]. Предложенный подход представляет безусловный интерес, но вместе с тем вызывает определенные возражения.

В настоящее время проблема систематизации трудового права существует и в некоторых зарубежных странах [5, с.88]. Однако, как отмечает М. Мотей-Тирович в докладе «Коллективное трудовое право – очерчивание проблематики», сделанном на заседании Круглого стола 17-18.10.2002 года в Одесской национальной академии, даже в самой Польше, принявшей понятие коллективного трудового права, данное положение вызывает сомнение и является дискуссионным.

Чтобы определить возможность выделения коллективного трудового права в подотрасль трудового права, необходимо обратиться к теории права, к соотношению понятий «отрасль права», «подотрасль права» и «правоотношение». По утверждению Г.Н. Манова, отрасли права выступают первичными элементами системы права, так как являются высшими, юридически цельными образованиями, обособленными по предмету и методу регулирования [6, с.183]. Каждая отрасль права имеет основной институт, выражающий общетраслевые принципы права, определяющий предмет и задачи отрасли. В крупных и сложных по составу отраслях права имеется еще один компонент – подотрасль права. В отличие от правового института подотрасль не является обязательным элементом каждой отрасли [7, с.228-230]. Подотрасли права регулируют отдельные массивы общественных отношений, характеризующиеся своей специальной и известной родовой обособленностью. Например, в гражданском праве – это авторское право, жилищное право, наследственное право и т.д. [8, с.396]. Под правоотношением понимается юридическая связь между субъекта-

ми этого отношения, основным содержанием которой являются субъективные права и юридические обязанности, и которая возникает на основе норм права в случае наступления предусмотренных нормой фактов [9, с.139]. Таким образом, специфика правоотношений составляет специфику предмета отрасли или подотрасли права.

Согласно отечественной и зарубежной науке трудового права под предметом отрасли трудового права понимают трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения. К предмету трудового права традиционно относят возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений и тесно связанных с ними правоотношений. Однако представляется целесообразным добавить еще к этому перечню *невозникновение* трудовых правоотношений из-за незаконного отказа в трудоустройстве и, таким образом, расширить предмет трудового права. Действительно, необоснованный отказ в приеме на работу является трудовым спором по вопросам заключения трудового договора [1, с.121], поэтому предложенное расширение предмета трудового права было бы вполне оправданным.

Правоотношения, которые, помимо собственно трудовых правоотношений, входят в предмет трудового права, – это неразрывно связанные с трудовыми правоотношениями социальные отношения, и они не имеют самостоятельного существования вне трудового правоотношения. Поэтому представляется целесообразным для удобства именовать такие правоотношения *сотрудовыми* правоотношениями. Термин «сотрудовые правоотношения» является более лаконичным по сравнению с общепринятым наименованием «правоотношения, тесно связанные с трудовыми правоотношениями», и в то же время предлагаемый термин более точно выражает сущность этих правоотношений, их неразрывную связь с трудовым правоотношением.

Таким образом, можно сделать вывод, что отрасль трудового права условно имеет два элемента предмета регулирования – трудовые правоотношения и сотрудовые правоотношения. В зависимости от субъектного состава сотрудовые отношения могут носить индивидуальный и коллективный характер, но составляющая предмета этих правоотношений, согласно предложенной терминологии, остается единой – это сотрудовые правоотношения.

Если попытаться выделить отдельно предмет коллективного трудового правоотношения, то необходимо выяснить, какой же институт в коллективных трудовых правоотношениях является фундаментальным, правообразующим, поскольку (как было показано выше) это имеет принципиальное значение для правовой характеристики, как отрасли права, так и подотрасли.

Субъектами коллективных правоотношений являются трудовой коллектив и работодатель, а также объединения трудовых коллективов и объединения работодателей. В зависимости от коллективного субъектного состава можно выделить такие институты трудового права: институт коллективного договора, институт коллективного соглашения, институт социального партнерства, институт правового положения профсоюзов, институт правового положения объединений работодателей, институт коллективных трудовых споров и конфликтов. Какой же из этих институтов является фундаментальным в сфере коллективных трудовых правоотношений? Если признать в качестве такого института институт коллективного договора, то возникает возражение – многие предприятия, учреждения и организации не имеют коллективных договоров,

что, тем не менее, не препятствует возникновению коллективных трудовых споров и конфликтов на данных предприятиях. В свою очередь, коллективные соглашения, хотя и охватывают отдельные отрасли, регионы и в целом всю страну, все же не учитывают специфику правового регулирования и особенности отдельно взятых предприятий, учреждений, организаций.

Профсоюзы и объединения работодателей являются разновидностями субъектов трудового права и именно в рамках института «субъекты трудового права» определяется их правовое положение. Выделять самостоятельные институты для определения правового статуса названных субъектов совершенно нецелесообразно.

Институт коллективных трудовых споров и конфликтов проявляет себя только в случае нарушения трудовых прав и законных интересов трудового коллектива. Данный институт носит охранительный характер, поэтому признать его основополагающим в регулировании коллективных трудовых правоотношений не представляется возможным. Институт социального партнерства хотя и охватывает многие аспекты коллективных трудовых правоотношений, но является не самостоятельным, а комплексным институтом.

Таким образом, видно, что отсутствует основополагающий институт, который смог бы стать фундаментом коллективного трудового права. Кроме того, выделение в качестве самостоятельного предмета исследования коллективных трудовых правоотношений является условным в виду того, что фактическое разделение предмета трудового права на автономные части – трудовые правоотношения и сотрудовые самостоятельные правоотношения – невозможно. Если на заре трудового права еще могли существовать только трудовые отношения при неразвитости сотрудовых отношений, то в настоящее время трудовые правоотношения без сотрудовых правоотношений не существуют. При этом очевидно, что сотрудовые правоотношения без трудовых правоотношений вообще невозможны и содержание сотрудовых правоотношений определяется трудовым правоотношением.

Главенствующее, центральное место в предмете трудового права всегда занимало, и будет занимать собственно трудовое правоотношение. Невозможно наличие коллективного договора на предприятии, где отсутствуют между работниками и работодателем трудовые договоры, а обратное положение – наличие трудовых правоотношений при отсутствии коллективного договора – вполне реально и достаточно распространено в настоящее время.

Если для наглядности изобразить предмет трудового права в виде здания, то, по нашему убеждению, это будет иметь следующую картину: фундамент – это институт трудового договора, собственно трудовые правоотношения, т.е. индивидуальные трудовые правоотношения; стены – индивидуальные сотрудовые правоотношения; крыша – коллективные сотрудовые правоотношения. Из этого примера видна специфика предмета трудового права, который является единым, комплексным и неделимым зданием. Коллективные правоотношения – это не самостоятельные отношения, а полностью зависимые от индивидуальных трудовых правоотношений, то есть коллективные правоотношения являются составной, а не самостоятельной частью предмета трудового права.

Таким образом, видно, что коллективное трудовое право не может выступать самостоятельной подотраслью, поскольку не обладает обособленным предметом правового регулирования. Предмет коллективных сотрудовых

правоотношений неразрывно связан с предметом индивидуальных трудовых правоотношений. Поэтому выделять коллективное трудовое право как самостоятельный элемент в системе трудового права не является оправданным. Субъектный состав не может быть основанием для того, чтобы отрасль трудового права разделить на самостоятельные части – коллективное трудовое право и индивидуальное трудовое право. Субъектный состав правоотношения оказывает влияние на способы правового регулирования, специфику содержания самого правоотношения, что и следует отразить в отдельных институтах трудового права.

Исходя из вышесказанного, систему трудового права Украины можно представить состоящей из общей части и особенной части, которая в свою очередь состоит из двух частей – одна часть содержит институты, регулирующие индивидуальные трудовые и сотрудовые правоотношения; а в другую часть входят институты, направленные на регулирование коллективных сотрудовых правоотношений.

Такое деление оправданно, так как каждая из этих частей имеет не только общие, но и свои характерные признаки. И при этом предложенное структурное построение отражает целостность и специфику предмета правового регулирования трудового права в современных условиях рыночных отношений. Современная система трудового права должна быть направлена не на дробление трудового права, на индивидуальное трудовое право и коллективное, а на отражение в своем структурном построении специфических особенностей регулирования сотрудовых правоотношений в зависимости от их субъектного состава.

Данная позиция косвенно находит свое подтверждение в содержании Международной энциклопедии трудового права, где материал изложен в следующем порядке: общая часть, индивидуальные трудовые правоотношения, коллективные трудовые правоотношения [10].

В современном трудовом праве значительное место занимает правовое регулирование порядка разрешения и превенции трудовых споров и конфликтов. В зависимости от субъектного состава трудовых разногласий различаются порядок возникновения и развития трудовых процессуальных отношений, а также способы разрешения соответствующих трудовых разногласий. Это обуславливает необходимость наличия в системе трудового права двух самостоятельных институтов – института индивидуальных трудовых споров и конфликтов и института коллективных трудовых споров и конфликтов.

В настоящее время в научных и законодательных кругах идет активная работа по подготовке нового Трудового кодекса. Новый кодифицированный источник должен наиболее точно отражать систему современного трудового права для обеспечения четкости, однозначности регулирования отношений в сфере применения наемного труда. В связи с этим институты индивидуальных и коллек-

тивных трудовых споров и конфликтов должны быть представлены в Кодексе в едином нормативно-правовом комплексе – в соответствующем разделе «Трудовые споры и конфликты».

Со временем предполагается развитие отечественной трудовой юстиции, образование системы трудовых судов по примеру стран с развитой рыночной экономикой [11, 12]. При развитии процессуальных трудовых правоотношений, связанных с судебным и внесудебным порядком разрешения индивидуальных и коллективных трудовых разногласий, в перспективе может возникнуть необходимость выделения в системе трудового права процессуального трудового права. Система трудового законодательства в этом случае должна быть дополнена разработкой и принятием Трудового процессуального кодекса.

Для того, чтобы кодификация трудового законодательства была эффективной и соответствовала реальным потребностям правового регулирования, она должна происходить с учетом научно-теоретических исследований относительно системы трудового права и перспектив ее развития. Именно на достижение этой цели направлены выводы и предложения, изложенные в настоящей работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. –Луганськ: Вид-во «Література», 2004. -352 с.
2. Советское трудовое право /Под ред. А.И. Процевского. –К.: Вища школа, 1981. –360 с.
3. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. –Х.: Одиссей, 1999. –480 с.
4. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні і практичні проблеми правового регулювання. Дис... докт. юрид. наук: 12.00.05. –Одеса, 2001. –418 с.
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. –М.: Дело, 1999. –728 с.
6. Теория государства и права: Учебник /Под ред. Г.Н. Манова. –М.: Изд-во БЕК, 1995. –336 с.
7. Сирых В.Н. Теория государства и права: Учебник. –М.: ЗАО Юридический Дом «Юстицинформ», 2002. –592 с.
8. Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузева и А.В. Малько. –М.: Юристъ, 2000. –776 с.
9. Общая теория права и государства: Учебник /Под ред. В.В. Лазарева. –М.: Юристъ, 1994. –360 с.
10. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, Deventer vol. 1-23, Deventer, 1995.
11. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. –М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. –276 с.
12. Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. –М.: Юрист, 1996. –422 с.

Поступила в редколлегию 17.04.2006

ЛАЗОР В.В. ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ РЫНКОВИХ УМОВАХ

Виконаний аналіз предмета трудового права, надано визначення сутності й значення колективних трудових відношень в сучасних умовах, що зіставлені з процесуальними трудовими відношеннями, розроблені пропозиції з розвитку системи трудового права України.

LAZOR V.V. SOME PROBLEMS OF SYSTEM LABOR RIGHT AND SYSTEM LABOR LEGISLATION OF UKRAINE IN MODERN MARKET CONDITIONS

The analysis a subject of the labor right is executed, definition of essence and value of collective labor attitudes in modern conditions which are compared to remedial labor attitudes is given, offers on development system of the labor right of Ukraine are developed.