Система трудового права

Система трудового права России — совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность (пединституты).

Наиболее характерными структурными подразделениями системы трудового права являются институты. Они включают в себя менее обширную, чем отрасль, совокупность юридических норм, которые различаются между собой по предметному признаку регулирования, то есть особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида общественных отношений.

Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы);

трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);

профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров непосредственно на производстве;

рабочего времени и времени отдыха;

нормирования труда;

оплаты труда;

дисциплины труда;

материальной ответственности;

охраны труда;

надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Перечисленные институты трудового права России — объективно сложившиеся структурные подразделения, призванные в рамках предмета данной отрасли права регулировать с требуемой детализацией и качеством “свой” предмет — отдельный вид общественных отношений либо отдельный элемент (сторону) единого сложного трудового отношения. Системным свойством институтов, как и отрасли в целом, здесь выступает предметный признак — специфика (характер) общественного отношения.

Помимо предметного признака системным свойством обладает и другая правовая категория — принципы права, то есть важнейшие руководящие идеи, отражающие сущность и направленность нормативного регулирования системы права. Принципы права присущи лишь такой совокупности норм, которая характеризуется цельной предметной обособленностью и составляет самостоятельное органичное структурное подразделение системы права. В настоящее время такими общностями являются: система современного российского права в целом (ей соответствуют общие принципы права России);

отрасли права (им соответствуют отраслевые принципы права);

институты права (им соответствуют принципы института права). Более дробные общности (группы) норм занимают свое место в системе права, являясь частями того или иного института, однако они не обладают особой предметной определенностью и поэтому не могут служить достаточным материалом для выделения самостоятельных специфических принципов права.

Применительно к трудовому праву принципы выступают систематизирующими признаками лишь на уровне отрасли в целом либо на уровне отдельных институтов этой отрасли. Пединституты цельной предметной обособленностью не обладают, и потому у них нет специфических правовых принципов.

Следует иметь в виду, что система трудового права России не исчерпывается делением объединяемых этой отраслью юридических норм на институты и пединституты. Структурно вся система трудового права России подразделяется на две большие части — Общую и Особенную. Нормы Общей части трудового права регламентируют наиболее общие вопросы организации и применения труда работников, независимо от региональной и отраслевой принадлежности организаций, на которых они работают. Среди них значительное место занимают нормы-дифиниции, нормы-принципы, нормы-цели (задачи). Они устанавливают далее предмет трудового права, субъектный состав участников регулируемых общественных отношений, их статус (правовое положение), формируют метод правового регулирования. Нормы Особенной части трудового права конкретизируют положения Общей части. Они регламентируют отдельные виды общественных отношений и их элементы, группируясь в институты и пединституты, о которых говорилось выше.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства. Первая соотносится со второй как содержание и форма. Система трудового законодательства включает в себя правовые нормативные акты, их преамбулы, статьи, заключительные положения и т.п. Поэтому логично утверждать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

В настоящее время наиболее полно система трудового права России отражена в КЗоТ Российской Федерации. Поэтому изучение системы трудового права связано прежде всего с изучением структуры и содержания этого кодифицированного законодательного акта. Наряду с системой трудового права и с системой трудового законодательства существует и система науки трудового права — совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов, касающихся проблем правового регулирования общественных отношений в сфере применения и организации труда.

Указанные выше правовые системы для науки трудового права представляют необходимый предмет исследования. Наука изучает нормы права и нормативные акты в их взаимосвязи и взаимообусловленности с развитием экономики, политики и социальной жизни общества. Она исследует и оценивает систему норм трудового права и нормативных актов с точки зрения их демократичности, социальной справедливости, сравнивает систему трудового права России с системой трудового права других стран. В системе науки трудового права также выделяются Общая и Особенная части в зависимости от того, какие структурные подразделения системы права изучаются.

Таким образом, система науки трудового права России и по своему предмету, и по своему содержанию значительно шире системы трудового права как отрасли, шире системы трудового законодательства. Учитывая всеобъемлющий и универсальный характер системы науки трудового права, она обычно кладется в основу системы соответствующих учебных курсов. Не является исключением из этого правила и настоящее учебное пособие. В его основе также лежат важнейшие современные положения науки трудового права России.