

УДК 347.1+349.22

ПЕРВИЧНЫЕ КРИТЕРИИ ОТРАСЛЕВОЙ ПРАВОВОЙ СТРУКТУРИЗАЦИИ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Т. Д. Грамбачева

кандидат юридических наук, доцент
МГУ имени А. А. Кулешова, г. Могилев, РБ

О. В. Лавриненко

кандидат юридических наук, доцент (Украина)
преподаватель
МГУ имени А. А. Кулешова, г. Могилев, РБ

*В статье, в контексте анализа соответствующих положений гражданско- и трудов-
правовой доктрины, проанализированы существующие методологические подходы, выяв-
лены их проблемные аспекты и обоснована целесообразность уточнения статусной харак-
теристики первичных критериев отраслевой правовой структуризации.*

Введение

В современной философии права, общей теории права аксиоматичным (не требующим какого-либо дополнительного обоснования) считается постулат о том, что юриспруденция – это сложное, многогранное и в то же время весьма динамичное, часто – противоречивое явление, феномен. Показательными в этом аспекте могут стать, в частности, выводы, обоснованные Н.Л. Бондаренко в ее научной статье “Принципы гражданского права в свете их эволюционного процесса” [1, с. 27] относительно эволюции системы отраслевых принципов данной отрасли права. Или ее же экспликация о том, что “...приведенный в статье 2 ГК [РБ] перечень принципов гражданского права не является безупречным и нуждается в корректировке и уточнении... В науке гражданского права..., в среде цивилистов, – пишет ученый, – до сих пор не достигнуто единство мнений относительно того, какие принципы гражданского права необходимо отнести к отраслевым, а какие таковыми не являются... Основное внимание необходимо сконцентрировать на исследовании качественных характеристик каждого принципа..., его структурных связях с другими основными началами...” [2, с. 49, 50]. Однако исторически сформировавшиеся и потому объективно существующие на определенном этапе общественного развития отдельные теоретические положения, парадигмы права в целом и его отдельных отраслевых наук в частности “не могут быть сломаны одновременно, и, вдобавок, без достаточных на то оснований” [3, с. 80].

Как известно, процесс развития и усовершенствования научного познания “это всегда... процесс нелинейный, характеризующийся разнонаправленностью изменения форм научного знания, в котором постоянно возникают новые точки роста, нововведения и центры изменения, многообразные возможности и ситуации выбора. Поэтому не только возможны, но и необходимы разные модели и образы развития науки” [4, с. 4–5], а “критический пересмотр и новая оценка

© Т.Д. Грамбачева, 2015

© О.В. Лавриненко, 2015

традиции есть механизм движения вперед” [4, с. 549], процесс ее дальнейшего и естественного развития в новых условиях функционирования, применения.

Руководствуясь приведенными постулатами современной философии права, на примере проблематики трудового права как смежной отрасли (а по мнению отдельных авторов – подотрасли) гражданского права, а в силу этого имеющего тесную связь с нормами, базовыми компонентами доктрины цивилистики (например, результаты исследования в гражданском праве, такие принципы, как принцип юридического равенства сторон [5], стабильности договорных отношений [6] и исполнения договорных обязательств [7], вполне применимы для характеристики и особенностей существующего механизма реализации трудовых отношений, системы институциональных принципов, в частности трудового договора), нами будет предпринята попытка обоснования необходимости некоторого уточнения “традиционного” [8, с. 10] подхода, согласно которому главными (первичными) отраслеобразующими критериями выступают лишь предмет и метод правового регулирования. В этом же контексте будут проанализированы отдельные проблемные современные авторские подходы в части применения указанных критериев в процессе систематизации отраслевых правовых принципов.

Основная часть

Вполне обоснованными и методологически значимыми для нашего исследования усматриваются высказанные в современной цивилистике сентенции о том, что “конституционные положения в государстве, провозглашающем себя правовым, должны базироваться на принципах правового государства, а отраслевые принципы – на положениях Конституции и представлять собой конкретизацию конституционных принципов применительно к конкретной отрасли права” [9, с. 20]. В развитие данного постулата современной теории принципов гражданского права Республики Беларусь интерпретируем: по сути тут речь идет о том, что система любой отдельной отрасли права, в т. ч. гражданского и трудового, формируется на основе конституционных положений, имеющих в основе своей такую категорию как “принципы”. А алгоритм реализации принципов таков: “принципы правового государства” – “конституционные принципы” – “отраслевые принципы, конкретизирующие конституционные” [10, с. 189]. Такой доктринальный вывод имеет важнейшее значение, прежде всего, в процессе нормотворчества и правоприменительной практики, что убедительно обосновано в гражданско-правовой науке [11, с. 47–48], и вполне применим методологически к осуществлению статусной характеристики и уяснения приоритетов, “иерархии” в построении системы первичных отраслевых критериев.

Определяясь с методологическим подходом, применяемым в целях нашего исследования, целесообразно принять во внимание и другой – не менее важный и исходный по своей сути общетеоретический постулат А.М. Колодия, о том, что “каждая отрасль права имеет свой предмет и соответствующие ему методы, а также принципы правового регулирования... У каждой отрасли права есть свои особые принципы – отраслевые...” [12, с. 113]. Уточним: автором обоснованно “принципы правового регулирования” структурно выделены при характеристике системы первичных критериев, определяющих самостоятельный статус отдельной отрасли права. Именно на это обстоятельство будет в дальнейшем обращено отдельное внимание в нашем исследовании.

На наличие тесной, органической связи и вместе с тем необходимость разграничения “отраслевых принципов”, “предмета” и “методов” не случайно обра-

щается внимание и другими учеными. Так, в частности Л.Ю. Бугров, рецензируя научную монографию И.К. Дмитриевой “Принципы российского трудового права” [13], в контексте рассмотрения примененного последним автором терминологического аспекта, на наш взгляд, вполне обоснованно обращает внимание на то, что “наряду с достоинствами по данному исследованию можно отметить и некоторые спорные положения... Это относится к... дефиниции понятия “принципы трудового права”. Она выводится по родовидовым признакам. К родовым признакам имеет отношение указание на “исходные начала и основные положения”. В связи с ним невольно возникает по меньшей мере два вопроса: в чем отличие формулировок “исходные начала” и “основные положения”; какие родовые признаки они олицетворяют? Эти вопросы... оставлены без ответов. Видовые отличия указываются... через словосочетание «определяющие единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития отрасли трудового права». Думается, – в конечном счете постулирует Л.Ю. Бугров, – что при таком подходе нивелируется разница принципов, например, с предметом и методом трудового права, ибо предмет и метод также определяют единство, сущность и общую направленность развития трудового права” [14, с. 614].

Действительно, смешение или, более того, нивелирование наличных существенных отличий между указанными категориями, как главными критериями отраслеобразования, – явление категорически недопустимое и, по сути, в методологическом аспекте является деструктивным. Обозначенное в очередной раз подчеркивает острую необходимость переосмысления, уточнения существующих теоретических подходов в данном сегменте отраслевой юридической науки.

Не менее примечательными в этом же смысле являются и сентенции П.Д. Пилипенко, который подчеркивает, что “тезис, который надо выяснить, прежде чем охарактеризовать принципы трудового права, – это проблема соотношения принципов права и метода правового регулирования... В отличие от методов принципов права – это явления более высокого порядка абстрагирования. Именно принципы благодаря их особому значению находятся возле источников конструирования отраслей права. Законодатель, прежде чем внедрить тот или другой метод, прием, тип, средство, последовательность правового регулирования в отрасль права должен определиться и руководствоваться принципами права... Такая взаимозависимость принципов права и методов правового регулирования обозначается на определении и содержании как первых, так и вторых” [15, с. 48–49].

При этом, что немаловажно, П.Д. Пилипенко, как видим, не просто констатирует актуальность разработки, необходимость критического осмысления сущности и скорейшего разрешения проблемы соотношения принципов права и метода правового регулирования, а также обращает внимание на наличие тесной содержательной взаимозависимости принципов права и методов правового регулирования. Автор также, на наш взгляд – убедительно, пытается выяснить, объяснить генезис и существующие точки соприкосновения, взаимодействия, динамической корреляции, взаимозависимости таких категорий, как “принципы права” и “метод правового регулирования”.

В этом аспекте П.Д. Пилипенко справедливо отмечает, что “...такая взаимозависимость вытекает из самой сущности названных явлений. Ведь, если принципы права – это те основы, начала, на которых основывается право, то, собственно, они и определяют, как именно должна быть сформирована определенная система норм, чтобы обеспечить надлежащее правовое регулирование соответствующего круга общественных отношений. А метод в свою очередь указыва-

ет, как, каким способом эти отношения регулируются. И так, хотя эти явления и подобны между собой, но они, – подчеркивает автор, – не тождественны, так как одно из них – принципы – существует на стадии до права, до его возникновения, другое – метод – является результатом существования объективного юридического права” [15, с. 60–62]. В нашем исследовании такой подход разделяется полностью и может быть квалифицирован в качестве методологически значимого.

В развитие последнего из приведенных нами доктринальных подходов укажем, что, поскольку отраслевые принципы являются основой, исходными и руководящими основами любой отрасли права как системы норм, то вполне очевидно и естественно, что последние выступают одновременно и основой, “стержнем” того метода(ов), с помощью которого(ых) происходит регулирование соответствующих групп общественных отношений. Отраслевые правовые принципы определяют специфику, особенности метода(ов), присущего(их) той или другой отрасли права. Однако в отличие от методов такие принципы являются явлениями, во-первых, более высокого порядка абстрагирования, а потому – первичными, предшествующими, а, во-вторых, они соотносятся как категории “сущности” и “явления”, а потому должны рассматриваться в разных плоскостях.

Если “сущность” (принципы) является чем-то общим, то “явление” (метод(ы)) – единичным, которое выражает лишь какой-либо момент проявления “сущности” в определенном сегменте (стадии) процесса правового регулирования; если “сущность” является чем-то глубоким и внутренним, то “явление” – внешним, ситуативно объективируемым. Именно поэтому отраслевые принципы находятся возле истоков (критериальных, системообразующих факторов) конструирования отраслей права. Законодатель, прежде чем внедрить тот или иной метод в структуру определенной отрасли права, осуществить прием, тип или применить средство правового регулирования должен обязательно предварительно определиться с системой и сущностью соответствующих отраслевых принципов и неуклонно в дальнейшем руководствоваться последними. Такая взаимозависимость отраслевых принципов и методов правового регулирования обозначается на определении и содержании как первых, так и вторых.

В связи с изложенным, не разделяем полностью высказанное в современной литературе утверждение о том, что метод отрасли трудового права формируется в зависимости лишь “от своеобразия предмета правового регулирования” [16, с. 22]. Более корректной в данном случае представляется позиция О.В. Смирнова, относящего к “системным свойствам” отрасли не только предмет, а и отраслевые принципы трудового права [17, с. 17]. Концептуально таким же пониманием руководствуется и В.С. Венедиктов [18, с. 27], а В.И. Казанцев и В.Н. Васин пишут, что “под принципами трудового права следует понимать 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 других отраслей и выступают систематизирующими признаками как отрасли права в целом, так и ее отдельных институтов” [19, с. 17].

В отличие от необходимости (обоснованности) однозначного признания первичного положения принципов в исследуемой нами понятийно-категориальной отраслиобразующей связке “принципы – методы”, характер существующей

корреляции, взаимоотношения, детерминирующего взаимодействия таких отраслевых признаков, как “предмет правового регулирования” и “принципы”, представляется более сложным и потому не может быть охарактеризован так однозначно. И вот почему.

И предмет правового регулирования (предмет) и отраслевые принципы, действительно, как утверждается в литературе [17, с. 17; 18, с. 27; 19, с. 17], могут рассматриваться как системные свойства отрасли права. Говоря проще, можно сказать, что законодатель, теоретик объективно не в состоянии уяснить необходимую ему сущность основных, отраслевых принципов, подходов к их компонентному (элементному) составу, не владея полной информацией о том, какие именно виды (группы) общественных отношений будут регламентироваться нормами формируемой отрасли права. Не случайно в современной цивилистике отдельно разрабатывается такое специальное направление, как “проблема элементного состава” [2, с. 43] принципов гражданского права. Поэтому в этом смысле нам представляется вполне допустимым признание некой первичности (детерминантности) “предмета” относительно “принципов”.

Однако такая связь не односторонняя, а рефлексная (обратная) по своей сути: принципы, “получив” таким образом некую “сетку координат” (перечень общественных отношений, регулируемых данной отраслью), обеспечивают дальнейшее формирование адекватного содержанию предмета и потому наиболее эффективного механизма правового регулирования таких отношений, устанавливая своим содержанием конкретные исходные начала, направления, особенности регулирования, а также предопределяя необходимость применения тех или иных методов (способов, приемов) регулирования.

В частности, довольно выразительно, рельефно такая взаимная корреляционная связь проявляется в характеристике сущности такого отраслевого трудового правового принципа, как “принцип ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда” [15, с. 62]. Как известно, доминирующее значение в структуре предмета отрасли трудового права отводится именно тем трудовым отношениям, которые возникают в сфере наемного (не самостоятельного) труда на основании заключенного физлицом и нанимателем (работодателем) трудового договора. К остальным отношениям, связанным с трудовой деятельностью человека, нормы трудового права применяются лишь в силу специального указания о том закона, то есть речь идет лишь о вспомогательном (субсидиарном) правоприменении.

Таким образом, рассматриваемая нами логическая критериальная связка “предмет – принципы”, на наш взгляд, имеет сложный, взаимодополняющий, взаимообуславливающий характер, дуалистическую природу внутреннего компонентного взаимодействия, а потому она [указанная понятийная связка] должна считаться “неразрывной”, не подлежащей деструктуризации, а в целом и по существу может и должна рассматриваться в качестве некоего “ядра”, “стержня” отраслеобразования.

В силу приведенных соображений, более корректной, обоснованной в данном аспекте представляется, в частности, позиция, высказанная в современной доктрине принципов цивилистики Н.Л. Бондаренко: “...В число основных начал гражданского законодательства следует включить только те принципы, которые отражают отраслевую специфику гражданского права, имеют непосредственное отношение к предмету гражданского права... Соблюдение названных условий обеспечивает формирование целостной и эффективно действующей системы принци-

пов гражданского права” [2, с. 52]. Сюда же можно включить и вывод представителя российской науки трудового права – О.В. Смирнова, который относит к “системным свойствам” отрасли не только предмет, а и отраслевые принципы трудового права [17, с. 17].

Концептуально таким же пониманием руководствуется и В.С. Венедиктов [18, с. 27], а В.И. Казанцев и В.Н. Васин пишут, что “под принципами трудового права следует понимать 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 других отраслей и выступают систематизирующими признаками как отрасли права в целом, так и ее отдельных институтов” [19, с. 17].

Существует тесная связь между “предметом” и “методом”, а также методологическими подходами, применяемыми при построении системы отраслевых правовых принципов. Вместе с тем, заметим, объективное наличие такой корреляционной связи вовсе не означает однозначности (бесспорности) ее реализации, применения в отраслевой науке.

Так, в данном контексте заслуживают отдельного внимания размышления М.В. Лушниковой и А.М. Лушникова, которые пишут, что система отраслевых принципов (норм-принципов) трудового права “построена на взаимных парных категориях диспозитивного и императивного регулирования (дозволение, запрет и предписание), направленных на достижение общей цели (обеспечение оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства, защита прав и интересов работников и работодателей), с одной стороны; с другой – предлагаемая классификация основана на предметном критерии – основополагающих правах и обязанностях работника и работодателя. Таким образом, – пишут авторы, – предпринята попытка системного подхода к отраслевым принципам, в соответствии с которым в принципах находят отражение (проявление) предмет и метод отрасли... К числу основных принципов... трудового права, определяющих «лицо» отрасли, можно отнести: 1) свобода договоров о труде и запрет принудительного труда, 2) равенство (единство) и дифференциация трудовых прав и обязанностей, а равно запрет дискриминации в трудовых отношениях, 3) единство государственно-властных, социально-партнерских и индивидуально-договорных способов регулирования трудовых отношений и запрет устанавливать условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, и злоупотреблять трудовыми правами; 4) гарантированность индивидуальных и коллективных трудовых прав и интересов работников и работодателей, а равно толкование неразрешимых противоречий и сомнений в нормативных актах о труде, договорах о труде в пользу работника” [20, с. 421, 449–450]. Как видим, в последнем случае предлагается построение системы отраслевых принципов трудового права осуществлять по “предметному критерию”, собственно по которому в системе принципов и будет отслеживаться связь с предметом трудового права, а также с учетом имеющихся методов (“взаимных парных категорий... правового регулирования”).

Отдавая должное приведенным выше аргументам М.В. Лушниковой и А.М. Лушникова в части их утверждения, что во внутриотраслевом пространстве применяются не специфические методы, имеющие статус сугубо отрасле-

вых, а “взаимные парные категории диспозитивного и императивного регулирования (дозволение, запрет и предписание)” и обоснованного тезиса о том, что именно “основные принципы” трудового права определяют “лицо” отрасли [20, с. 421, 449], заметим, что в при толковании сущности “предметного критерия” авторы, на наш взгляд, допускают ошибку, поскольку характеризуют сущность последнего [критерия] указанием не на сферу действия норм трудового права, а на “основоположные права и обязанности работника и работодателя (по белорусскому трудовому законодательству – нанимателя. – Прим. авт.)”. Система таких прав и обязанностей сама по себе не репрезентирует, не характеризует непосредственно предмет отрасли, представляющий собой совокупность определенных групп общественных отношений, в которых, по утверждению М.В. Лушниковой и А.М. Лушников, находят “отражение (проявление)” отраслевые принципы трудового права. К тому же (если гипотетически встать на позицию указанных авторов), не совсем понятно, почему в данном случае указывается лишь на “основоположные”, а не всю систему трудовых прав и обязанностей и относительно лишь двух, а не всех (их круг значительно шире) субъектов трудового права – участников социально-трудовых отношений?

На наш взгляд, даже поверхностный анализ содержания предложенных указанными исследователями принципов свидетельствует, что права и обязанности работника и работодателя (нанимателя) как участников трудовых отношений выступают не детерминантами, то есть факторами, формирующими их содержание, а лишь предметами такого влияния, объектами, подпадающими под сферу реализации отраслевых принципов трудового права. Сущность и вектор (направление) реализации указанных процессов в механизме регулирования трудовых отношений различны.

Еще несколько спорных моментов – относительно описания характера и сути корреляционной связи между критериями систематизации отраслевых принципов и методами правового регулирования трудовых отношений. Во-первых, М.В. Лушниковой и А.М. Лушников концептуально, в рамках примененного ими “системного подхода”, на наш взгляд – необоснованно, исходят из приоритетности метода трудового права по отношению к его отраслевым принципам, поскольку пишут: “...в принципах находят отражение (проявление) предмет и метод отрасли...” [20, с. 421].

Во-вторых, в приведенных выше сентенциях эти авторы апеллируют к “взаимным парным категориям диспозитивного и императивного регулирования (дозволение, запрет и предписание), направленных на достижение общей цели (обеспечение оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства, защита прав и интересов работников и работодателей)” [20, с. 421]. С таким выводом, в части утверждения о наличии взаимосвязи обозначенных “парных категорий”, следует согласиться, поскольку, действительно, трудовое право является “симбиозом, амальгамой частного и публичного права” [21, с. 11], а потому, соответственно, эффективное регулирование трудовых отношений закономерно предусматривает комплексное применения обеих указанных методов, но уточним – с некоторым превалированием, все-таки, децентрализованного (договорного) правового регулирования.

Однако, по нашему мнению, здесь следует вести речь не вообще о диспозитивном и (или) императивном правовом регулировании, являющихся универсальными – общеправовыми методами [22, с. 263], а потому не характеризующих в данном случае и объективно не могущих характеризовать имеющуюся

специфику, особенности отдельной отрасли права, а о тех или иных особенностях (специфике) в сочетании указанных общеправовых методов регулирования в сфере правового регулирования отдельной разновидности общественных отношений – социально-трудовых.

Не случайно в литературе характеристика метода трудового права осуществляется с указанием на существование в общей теории права системы признаков, характеризующих в целом, без отраслевой “привязки”, метод правового регулирования. А применительно к трудовому праву – указывается, что эти общие черты (признаки) метода правового регулирования выражаются в “своеобразии”, “специфике”, “различном сочетании” методов, способов, приемов правового воздействия.

Скажем, А.Д. Зайкин в этом аспекте пишет не о “методе трудового права” (в строгом понимании), а о “чертах (признаках)” [23, с. 19], М.Д. Бойко – “типичных чертах” [24, с. 11], Д.Р. Акопов, В.С. Бердычевский, К.Н. Гусов, Г.В. Сулейманова и В.Н. Толкунова – лишь о “способах правового регулирования” [23, с. 18–22; 24, с. 17–19], В.Н. Артемова, Г.А. Василевич, В.И. Семенов и О.В. Смирнов – об “основных признаках” [16, с. 22; 17, с. 13–16] метода трудового права, а, как уже отмечалось выше, М.В. Лушникова и А.М. Лушников в этом аспекте пишут про “взаимные парные категории диспозитивного и императивного регулирования (дозволение, запрет и предписание)” [20, с. 421].

Показательным и методологически значимым тут представляется вывод белорусских ученых, которые справедливо подчеркивают: “Метод правового регулирования – важный признак отрасли права... Различное сочетание способов правового воздействия на общественные отношения образует специфику отраслевого метода, определяет его особый юридический режим, который последовательно проходит через все институты и нормы отрасли и с помощью которого осуществляется регулирование соответствующей сферы общественных отношений. Метод отрасли права не создается произвольно законодателем, а формируется в зависимости от своеобразия предмета правового регулирования. В качестве основных признаков метода правового регулирования общая теория права выделяет: состав юридических фактов, необходимых для возникновения, изменения или прекращения правоотношений; юридическое положение участников правоотношений, способ формирования содержания прав и обязанностей субъектов; специфику санкций, способов и процедур их применения... В каждой отрасли права эти признаки приобретают различное сочетание, в котором и проявляются отличительные особенности метода, его отраслевая специфика” [16, с. 22]. Специфика именно такого рода вполне присуща и методам, используемым в сфере как трудового, так и гражданского права.

В данном случае следует солидаризироваться также с сентенциями П.Д. Пилипенко о том, что в данном случае “...следует говорить о каких-то специфических приемах, которые использует соответствующая отрасль права для достижения полноты правового регулирования характерных для нее общественных отношений. Поскольку общественные отношения, входящие в сферу правового регулирования, являются весьма разнообразными, то и нуждаются они в разных методах юридического влияния. И чем больше таких разных по характеру общественных отношений входит в предмет определенной отрасли, тем более, очевидно, что ее метод должен характеризоваться сочетанием разнообразных приемов, с помощью которых эти отношения регулируются” [15, с. 22].

Вполне обоснованным и конгениальным по сути является и вывод этого же автора о том, что “не метод правового регулирования определяет отрасль права, а отрасль права определяет метод правового регулирования. От такого, на первый взгляд, простого изменения связи между причиной и следствием, – разъясняет автор, – становится понятным, почему иногда разные отрасли права используют одни и те же методы правового регулирования. При таком подходе к понятию «метода трудового права», т. е. когда метод рассматривают не как критерий выделения трудового права из других отраслей, а как набор специфических приемов, с помощью которых регулируются трудовые и тесно связанные с ними отношения, можно понять, почему метод трудового права подобный методу гражданского или почему он мало чем отличается от метода аграрного права. Эти две отрасли – элементы частноправового порядка, поэтому они используют похожие методы регулирования общественных отношений, хотя и разной предметной принадлежностью” [15, с. 42]. Разность тут усматривается лишь в том, что в одних отраслях преобладают (доминируют) одни приемы, вследствие чего метод имеет один вид, а в других – другие, и потому метод правового регулирования выражен другими признаками, чертами, особенностями.

В этой связи, на наш взгляд, очевидным представляется вывод о фактическом наличии в отрасли трудового права не отраслевого (в строгом понимании его сути, арсенала средств его реализации – системы приемов, способов правового регулирования), а квазиотраслевого метода(ов), поскольку речь идет не о наличии неких неповторимых (для других отраслей права) приемов и способов или в целом единого метода или методов правового регулирования трудовых отношений, а лишь об отраслевой специфике, особенностях сочетания в процессе применения существующих надотраслевых (“общих”, “общеправовых”) приемов, способов, в целом уже известных методов правового регулирования. Широко применяемый термин “метод трудового права” представляется условным и именно в таком понимании вполне допустимым, приемлемым для употребления как в отраслевой, так общеправовой доктрине.

Заключение

Таким образом, синтезирование изложенных в статье аргументов и выводов позволяет заключить, что система отраслевых принципов трудового и гражданского права выстраивается, а со временем приобретает свое нормативное закрепление. Единство таких принципов и отраслевых (трудо- и гражданско-правовых) норм является диалектическим по характеру, поскольку принципы получают проявление в нормах, а нормы права, сгруппированные по признаку всеобщности содержания, выражают определенную идею, то есть выступают средствами объективации принципов на основе изначально и объективно имеющейся у них неразрывной корреляционной связи с предметом правового регулирования, а в последующем – и методом(ами) правового регулирования соответствующей отрасли права.

Если же абстрагироваться от сугубо отраслевого правового “поля”, то можно сделать вывод о том, что именно “система отраслевых принципов” во взаимодействии с “предметом правового регулирования” выступает главным первичным, по своей внутренней организации – сложным, двухкомпонентным, “парным”, а по природе функционирования – по сути единым, неразделимым (монологичным) критерием (фактором) структуризации, признания автономности, самостоятельности отрасли права.

На последующем этапе после возникновения отрасли указанные принципы выступают уже непосредственно определяющим фактором выбора (подбора) конкретного арсенала методов (способов, приемов, типов, средств) правового регулирования и, соответственно, характеристики тех или иных объективно существующих особенностей проявления методов в процессе осуществления регулирования отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Бондаренко, Н. Л.** Принципы гражданского права в свете их эволюционного процесса / Н. Л. Бондаренко // Юридический журнал. – 2006. – № 2. – С. 23–27.
2. **Бондаренко, Н. Л.** Принципы гражданского права Республики Беларусь: проблема элементного состава / Н. Л. Бондаренко // Юридический журнал. – 2005. – Вып. 1. – С. 49–53.
3. **Лобойко, Л.** Співвідношення імперативного і диспозитивного методів кримінально-процесуального права: сучасний стан та перспективи / Л. Лобойко // Право України. – 2005. – № 6. – С. 79–83.
4. **Кохановский, В. П.** Основы философии права : учеб. / В. П. Кохановский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. – 608 с.
5. **Бондаренко, Н. Л.** Принцип юридического равенства участников гражданских отношений / Н. Л. Бондаренко // Юридический журнал. – 2005. – № 4. – С. 43–46.
6. **Бондаренко, Н. Л.** Принцип стабильности договорных отношений / Н. Л. Бондаренко // Экономика и управление. – 2005. – № 2. – С. 52–55.
7. **Бондаренко, Н. Л.** Принцип исполнения договорных обязательств / Н. Л. Бондаренко // Труды Минского института управления. – 2005. – № 1. – С. 46–50.
8. **Шелухін, М. Л.** Кримінологічна безпека на транспорті: організаційно-управлінська та оперативно-розшукове забезпечення : моногр. / М. Л. Шелухін. – Донецьк : Вебер, 2008. – 368 с.
9. **Бондаренко, Н. Л.** Корреляция принципов социального правового государства и гражданско-правовых принципов / Н. Л. Бондаренко // Актуальные проблемы науки XXI века. – 2012. – Вып. 1. – С. 17–20.
10. **Бондаренко, Н. Л.** О роли принципов гражданского права в совершенствовании судебной практики / Н. Л. Бондаренко // Управление в социальных и экономических системах : материалы XIX Международной научно-практической конференции, г. Минск, 18 мая 2010 г. / Минский институт управления ; редкол.: Н. В. Суша [и др.]. – Минск, 2010. – С. 188–189.
11. **Бондаренко, Н. Л.** О роли принципов гражданского права в нормотворческой и правоприменительной деятельности: постановка проблемы / Н. Л. Бондаренко // Юридический журнал. – 2005. – Вып. 1. – С. 45–48.
12. **Колодій, А. М.** Принципи права України : моногр. / А. М. Колодій. – Київ : Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.
13. **Дмитриева, И. К.** Принципы российского трудового права : моногр. / И. К. Дмитриева. – М. : Норма-М, 2004. – 428 с.
14. **Бугров, Л. Ю.** К вопросу об основных принципах трудового права / Л. Ю. Бугров // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – № 1. – С. 609–614.
15. **Пилипенко, П. Д.** Проблеми теорії трудового права : моногр. / П. Д. Пилипенко. – Львів : Львівський нац. університет ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
16. Трудовое право : учеб. / В. И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенова. – Минск : Амалфея, 2002. – 672 с.
17. Трудовое право : учеб. / отв. ред. О. В. Смирнов. – М. : Проспект, 1998. – 448 с.
18. **Венедиктов, В. С.** Трудовое право Украины (Общая часть) : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Симферополь : ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
19. **Казанцев, В. И.** Трудовое право : учеб. / В. И. Казанцев, В. Н. Васин. – М. : Академия, 2005. – 416 с.

20. *Лушникова, М. В.* Очерки теории трудового права : моногр. / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
21. *Киселев, И. Я.* Зарубежное трудовое право : учеб. / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
22. *Кельман, М. С.* Загальна теорія держави і права : підруч. / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. – Київ : Кондор, 2006. – 477 с.
23. Российское трудовое право : учеб. / отв. ред. А. Д. Зайкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 415 с.
24. *Бойко, М. Д.* Трудове право України : курс лекцій / М. Д. Бойко. – Київ : Олан, 2002. – 335 с.
25. *Бердычевский, В. С.* Трудовое право : учеб. пособие / В. С. Бердычевский, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова ; отв. ред. В. С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. – 512 с.
26. *Гусов, К. Н.* Трудовое право России : учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Юристъ, 1997. – 480 с.
27. Трудове право України : навч. посібник / П. Д. Пилипенко [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – Київ : Ін Юре, 2003. – 536 с.

Поступила в редакцію 23.01.2015 г.

Контакты: (+375 029) 371-58-15 (Трамбачева Татьяна Дмитриевна)

(+375 029) 906-72-25 (Лавриненко Олег Владимирович)

Summary

In article, in a context of the analysis of corresponding positions of the doctrine civil law and the labour law, existing methodological approaches are analysed, their problem aspects are revealed and the expediency of specification of the status characteristic of primary criteria of branch legal structurization is proved.