

освободившихся из мест лишения свободы, оставшихся без определенного места жительства. Наличие центров реабилитации решило бы проблемы указанной категории путем предоставления мест для временного проживания и обеспечения работой. В случае отсутствия постоянных рабочих мест на момент освобождения женщины могли бы быть задействованы на общественных работах, например по благоустройству, что будет оговорено в условиях договоров, заключаемых со всеми без исключения освободившимися из мест лишения свободы женщинами, на право их проживания в центре. Концентрация освободившихся из мест лишения свободы женщин в центрах давало бы возможность не только для проведения реабилитационной работы в комплексе, но и для контроля их поведения правоохранительными органами, что дало бы положительный результат в профилактике предупреждения рецидивной преступности женщин.

Библиографические ссылки

1. Характеристика осужденных к лишению свободы: по материалам специальной переписи 1999 г. / под ред. А.С. Михлина. М., 2001.

Дата поступления в редакцию: 12.07.2011

УДК 349.2(477)

О. В. Лавриненко, кандидат юридических наук, доцент, докторант Национальной юридической академии Украины им. Ярослава Мудрого, профессор кафедры гражданского права и процесса Донецкого юридического института Луганского государственного университета внутренних дел им. Э.А. Дидоренко

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА И ОТРАСЛЕОБРАЗУЮЩИЙ ФАКТОР: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ

Исследуются проблемные вопросы отраслевой и общей теории права, связанные с уяснением места, роли и значения системы принципов трудового права в процессе формирования отрасли права, а также характера их соотношения с такими традиционными отраслеобразующими факторами, как предмет и метод правового регулирования.

In article problem questions of the branch and general theory the rights connected with explanation of a place, a role and value of system of principles of the labour right in the course of formation of branch of the right, and also character of their ratio with such forming factors traditional branch, as a subject and a method of legal regulation are investigated.

Важность уяснения места и значения принципов в процессах отраслевой структуризации системы современного права трудно переоценить, поскольку принципы рассматриваются в современной теории права как синтез содержания и форм (источников) права, в качестве его «сверхдуши». Примечательным тут является вывод М.В. Цвика, о том, что «предписания-принципы имеют повышено концентрированный правовой характер... Их содержание не следует сводить к одному из видов правовых норм, а надо рассматривать как *самостоятельный элемент системы права*. Поэтому оптимальным является *понимание права как системы не просто норм, а норм и принципов*» (здесь и ниже курсив наш. – О.Л.) [13, с. 58]. Близкую позицию отстаивают и другие авторы. Приведенные теоретические постулаты закономерно нашли свое отражение в отраслевой доктрине трудового права, в частности в разработках В.А. Болдырева и В.А. Сысоева, С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова, а также Л.Ю. Бугрова. В целом разделяя приведенные сентенции и выводы, считаем необходимым обратить внимание на некоторые проблемные вопросы теории права и отраслевой доктрины о принципах трудового права.

Как в общей теории права, так и на уровне отраслевых юридических наук традиционным считается подход, согласно которому выделение определенной отрасли права осуществляется на основании двух основных факторов (критериев) – предмета и метода (методов) правового регулирования. Вместе с тем существуют и иные подходы: например, П.Д. Пилипенко подчеркивает, что «метод права наряду с предметом правового регулирования называют критериями, с помощью которых система права делится на отдельные отрасли, причем *относительно предмета – больше ясности, чем по поводу метода, где есть определенные проблемы... Нельзя соглашаться с тем, что метод правового регулирования возносится до ранга критериев деления системы права на отдельные отрасли. Не метод правового регулирования определяет отрасль права, а отрасль права определяет метод правового регулирования*» [8, с. 40]; Б.В. Шендлин

также утверждал, что «метод правового регулирования основывается на принципах определенной системы права» [14, с. 117]; О.В. Старчук рассматривает принципы права как «руководящие идеи, в соответствии с которыми строится вся система отрасли права, формируется целый массив правовых норм, регулирующих то или другое общественное отношение. Кроме этого наряду с предметом и методом правового регулирования принципы права являются признаком самостоятельности отрасли права... Под принципами трудового права следует понимать основные основы, которые выражают сущность трудового права и направления его дальнейшего развития» [9, с. 450–451]. В.К. Колпаков, в свою очередь, отмечает, что «наиболее эффективный способ формирования... отрасли права (при наличии необходимых материальных и юридических оснований) – издание единого кодифицированного акта, охватывающего соответствующую общность юридических норм в целом» [5, с. 97–98]. Дополним, что современная практика свидетельствует, что к отраслеобразующим факторам (критериям) относятся и другие, например наличие соответствующей системы специального законодательства или профильного кодифицированного акта, заинтересованность законодателя в выделении отдельной отрасли права и др. Перечень отраслеобразующих факторов следует выстраивать на иерархической основе, поскольку некоторые из перечисленных критериев имеют вообще второстепенное значение.

Юриспруденция – весьма сложное многогранное целостное явление, а «критический пересмотр и новая оценка традиции есть механизм движения вперед» [6, с. 4–5, 549]. Руководствуясь данными постулатами философии права, предпримем попытку частичного пересмотра, уточнения устоявшегося подхода к характеристике отраслеобразующих факторов, с учетом прежде всего того, что главным (первичным) отраслеобразующим критерием является предмет правового регулирования как совокупность определенных групп общественных отношений и система отраслевых (основных) принципов, которая выстраивается, а со временем и приобретает нормативное закрепление (единство таких принципов и отраслевых норм является диалектическим, ведь принципы получают проявление в нормах, а нормы права, сгруппированные по признаку всеобщности содержания, выражают определенную идею, т. е. выступают средствами объективации принципов), на основе имеющейся корреляционной связи с предметом и методом правового регулирования соответствующей отрасли права. Система отраслевых принципов является детерминирующей по характеру во время выбора арсенала методов (способов, приемов) правового регулирования и непосредственной характеристики особенностей их проявления в процессе регулирования конкретных групп общественных отношений, формирующих предмет данной отрасли права.

Здесь следует принять во внимание вывод А.М. Колодия, утверждающего, 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...» [4, с. 113]. На наличие тесной связи и вместе с тем необходимость четкого разграничения «отраслевых принципов», «предмета» и «методов» обращает внимание и Л.Ю. Бугров, когда, рецензируя научную монографию И.К. Дмитриевой «Принципы российского трудового права» [2], 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, 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» [1, с. 614]. Примечательными в этом смысле есть также 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 принципы права – это явления более высокого порядка абстрагирования. Именно принципы благода-

ря 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... Характерно, 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 указывает, как, в какой способ эти отношения регулируются. Итак, хотя эти явления и подобные между собой, но они не тождественны, так как одно из них – принципы – существует на стадии до права, до его возникновения, другое – метод – является результатом существования объективного юридического права» [8, с. 48–49, 60–62].

В развитие последнего подхода 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, с помощью которого происходит регулирование соответствующих групп общественных отношений. Отраслевые правовые принципы определяют специфику, особенности метода, присущего той или другой отрасли права, но 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) – 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 доктрине трудового права широко известны явления, когда, например, сочетание централизованного и локального правового регулирования или, скажем, договорной характер трудовых отношений (труда), феномен сочетания единства и дифференциации трактуют как отдельные отраслевые принципы и, вместе с тем, как характерные черты, особенности, признаки, способы правового регулирования отраслевого метода (методов) трудового права. 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». Более корректной в данном случае представляется позиция О.В. Смирнова, относящего к «системным свойствам» отрасли не только предмет, а и отраслевые принципы трудового права [12, с. 17].

Вполне естественной и закономерной усматриваем наличие системной взаимосвязи отраслевых принципов с предметом отрасли трудового права. В наибольшей степени такая связь проявляется в характеристике сущности такого отраслевого принципа, как принцип ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда. Думаем, что в этом случае в отличие от характеристики методов правового регулирования первичным по характеру корреляционной связи выступает предмет правового регулирования, а отраслевые принципы являются производными и такими, что совместно с предметом детерминируют специальные средства, формы и особенности механизма трудового правового регулирования. Существует тесная связь между предметом и методом трудового права и подходами к построению собственно системы отраслевых принципов. В данном контексте заслуживает отдельного внимания размышления М.В. Лушниковой и А.М. Лушников, которые пишут, что система отраслевых принципов (норм-принципов) трудового права «построена на взаимных парных категориях диспозитив-

ного 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 которыми в принципах находят отражение (проявление) предмет и метод отрасли... К числу основных принципов... трудового права, определяющих «лицо» отрасли, можно отнести: 1) свободу договоров о труде и запрет принудительного труда, 2) равенство (единство) и дифференциацию 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» [7, 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 правового регулирования трудовых отношений.

Отдавая должное такому подходу и аргументам его адептов, заметим, что в части толкования сущности «предметного критерия» авторы, на наш взгляд, допускают ошибку, поскольку характеризуют сущность последнего указанием не на сферу действия норм трудового права, а на «основоположные права и обязанности работника и работодателя». Система таких прав и обязанностей сама по себе не репрезентует, 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 условно 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 как участников трудовых отношений выступают не детерминантами, т. е. факторами, формирующими их содержание, а лишь предметами влияния, объектами, подпадающими под сферу реализации отраслевых принципов трудового права. Сущность и вектор (направление) реализации указанных процессов в механизме трудового регулирования различны.

Еще несколько спорных моментов относительно характеристики характера и сути корреляционной связи между критериями систематизации отраслевых принципов и методами правового регулирования трудовых отношений. Во-первых, М.В. Лушников 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...» [7, 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)» [7, 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» [3, с. 11], а потому соответственно эффективное регулирование трудовых отношений закономерно предусматривает комплексное применения обоих 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, 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. Показательным представляется и соответствующий вывод белорусских ученых [11, с. 22]. В литературе обоснованно подчеркивается, что тут «следует говорить о каких-то специфических приемах, которые использует соответствующая отрасль права для достижения полноты правового регулирования характерных для нее общественных отношений... Ее метод должен характеризоваться сочетанием разнообразных приемов, с помощью которых эти отношения регулируются» [10, с. 22]. В этой связи 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 (методов), 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.

Таким образом, в процессе отраслевой структуризации системы права в целом и трудового права в частности целесообразно исходить из того, что система отраслевых принципов является методологической основой и одним из двух основных (первичных) отраслеобразующих факторов (критериев). Структура и содержание предмета правового регулирования оказывают непосредственное влияние на построение системы и определение сущности отраслевых принципов трудового права. Характеристика «метода (методов) трудового права» предусматривает анализ отраслевых особенностей сочетания, специфики проявления той или иной комбинации общеправовых методов (способов, приемов) правового регулирования социально-трудовых отношений.

Библиографические ссылки

1. Бугров Л.Ю. К вопросу об основных принципах трудового права // Рос. ежегодник трудового права. 2005. № 1.
2. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права : монография. М. : Норма-М, 2004.
3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учебник. М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
4. Колодій А.М. Принципи права України : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 1998.
5. Колпаков В.К. Адміністративно-деліктний правовий феномен : монографія. Київ : [б. и.], 2004.
6. Кохановский В.П. Основы философии права : учебник. Ростов н/Д : [б. и.], 2005.
7. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права : монография. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006.
8. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Львів. нац. ун-т, 1999.
9. Старчук О.В. Принципи трудового права України: загальнотеоретичні аспекти // Запорізькі правові читання : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Запоріжжя, 18–19 травня 2006 р. Запоріжжя : Запорізь. нац. ун-т, 2006.
10. Трудове право України / П.Д. Пилипенко [та інш.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2003.
11. Трудовое право : учебник / В.И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В.И. Семенова. Минск : Амалфея, 2002.
12. Трудовое право : учебник / отв. ред. О.В. Смирнов. М. : Проспект, 1998.
13. Цвік М.В. Фундаментальні проблеми теорії права // Антологія української юридичної думки : у 10 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко [та інш.] Київ : [б. и.], 2005. Т. 10.
14. Шендлин Б.В. Сущность советского права. Л. : ЛГУ, 1959.

Дата поступления в редакцию: 05.07.2010

УДК 343

А.В. Мовчан, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник, начальник управления профессиональной подготовки Департамента кадрового обеспечения МВД Украины

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматриваются некоторые аспекты совершенствования информационно-аналитического обеспечения оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел Украины.

The article discusses some aspects of improving the information and analytical support for operational and investigative activities of the internal affairs of Ukraine.

В современных условиях противодействия организованной и транснациональной преступности информационно-аналитическое обеспечение оперативно-розыскной деятельности (ОРД) органов внутренних дел приобретает первостепенное значение. Применение современных информационных и телекоммуникационных технологий в ОРД позволяет интегрировать и обрабатывать огромное количество данных о конкретных криминогенных объектах, содержащихся в открытых источниках информации и специализированных автоматизированных информационных системах, получая при этом новые знания о способах их взаимодействия и взаимосвязи.

Совершенствование информационно-аналитического обеспечения ОРД многие ученые считают одним из главных направлений повышения результативности оперативно-служебной деятельности оперативных подразделений ОВД.

Исследованию вопросов информационно-аналитического обеспечения ОРД посвящены научные труды Е.А. Антоновой, И.И. Басецкого, В.В. Бачилы, А.А. Белова, В.В. Бирюкова, Д.В. Гребельского, О.Ф. Долженкова, Ю.А. Задорожного, В.П. Захарова, Р.А. Калюжного, В.А. Лукашова, Е.Д. Лукьянчикова, А.С. Овчинского, С.С. Овчинского, Ю.Ю. Орлова, В.Л. Ортынского, В.И. Рудешка, К.Г. Синилова, А.П. Снигерёва, М.П. Стрельбицкого, А.Д. Ульянова, В.Г. Хахановского, М.Я. Швеца, В.С. Цымбалюка, М.П. Яблокова, Е.М. Яковца и др.

Вместе с тем стремительное развитие современных информационных и телекоммуникационных технологий требует новых подходов к вопросам информационно-аналитического обеспечения ОРД.

В научной литературе термин «информационно-аналитическое обеспечение» употребляется наряду с термином «информационно-аналитическая работа», который является более узким по значению, чем категория «информационно-аналитическое обеспечение». Исходя из этого считается более целесообразным употреблять термин «информационно-аналитическое обеспечение».

Кроме терминов «информационно-аналитическое обеспечение» и «информационно-аналитическая работа» довольно часто употребляются термины «информационное обеспечение», «аналитическое обеспечение», «аналитическая работа».

Е.Д. Лукьянчиков рассматривает информационное обеспечение как общий метод организации той или иной деятельности. Одновременно это процесс, связанный с получением (сбором), переработкой, использованием и хранением информации, отражающий реальные явления, события, факты и т. д. [4, с. 111].

В законе Украины «Об информации» под информацией понимаются любые сведения и (или) данные, которые могут быть сохранены на материальных носителях или отражены в электронном виде.

В законе Республики Беларусь «Об информации, информатизации и защите информации» под информацией понимаются сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления.

Похожее толкование термина «информация» применяется в федеральном законе Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», где под информацией понимаются сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления.

Термин «обеспечение» содержательно означает «поставка чего-либо в необходимом количестве», т. е. его следует понимать как деятельность по получению информации и ее внедрение в процесс расследования и раскрытия преступлений.