

Демидов Н. В., Шмидт Е. А.

АНТРОПОЛОГИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСТАНОВКА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

Обозначены основные направления исследований антропологии трудового права как самостоятельного раздела юридической антропологии. Обосновывается необходимость разработки отраслевой трудово-правовой антропологии, характеризуется круг наиболее значимых проблемных вопросов. Авторами выдвигается тезис о наличии антропологических биолого-эволюционных факторов современного трудового права и сферы отношений по труду.

Ключевые слова: юридическая антропология, антропология трудового права, эволюция человека, история законодательства о труде.

Труд как фундаментальный вид деятельности, определивший физическую и социальную эволюцию человека, породивший цивилизацию, обеспечивающий сохранение вида, безусловно, выступает элементом социально-культурной антропологии. В истории достаточно рано возникают отношения по труду, подпадающие под упорядочение видами социальных регуляторов – моралью, обычаем, религией, правом. Самые ранние письменные источники сообщают об отношениях добровольного возмездного труда, о заключении соглашений найма, конфликте интересов нанимателя и работника, проблематике соблюдения обязанностей. К древнейшим примерам можно отнести изложенное в ветхозаветной книге «Бытие» трудоустройство будущего иудейского патриарха Иакова: «Лаван сказал Иакову: неужели ты даром будешь служить мне, потому что ты родственник? скажи мне, что заплатить тебе?» (Библия, 2011: гл. 29, ст. 15). Оттенок субординационных отношений хозяйской власти имеет и формула: «И взял Господь Бог человека, которого создал, и поселил его в саду Эдемском, чтобы возделывать его и хранить его» (Библия, 2011: гл. 2, ст. 15). Трудовые установления закреплены во Второзаконии: «В тот же день отдай плату его [наемного работника], чтобы солнце не зашло прежде того, ибо он беден и ждет ее душа его» (Библия, 2011: гл. 24, ст. 14). Еще более детальный характер носят нормы о труде в Законах Хаммурапи (Хрестоматия... 1980). Уже в XVIII в. до н. э. в вавилонском праве устанавливается строго личный характер служебных отношений (ст. 26, 33), закрепляются обязанности подмастерья по отношению к наставнику (ст. 188) и аннулирование обязанностей в случае необучения (ст. 189), регламентируется ответственность за ненадлежащее выполнение врачебных или пастушеских обязанностей (ст. 218, 267), нормируются расценки за возведение дома, кораблестроительные работы, управление судном, выпас разных видов скота, труд кузнеца, портного, столяра и т. д. (ст. 228, 234, 239, 258, 261, 274). Не вызывает сомнений, что эти правила бытовали в форме неписаного права и до своего нормативного закрепления, т. е. существовали и полагались необходимыми, выступали элементом социально-культурной антропологии.

Постановка вопроса о возможности выделения специального трудового раздела в общей юридической антропологии права представляется достаточно состоятельной. Необходимость разработки отраслевой антропологии объясняется спецификой не только предмета и метода правового регулирования отношений в изучаемой сфере, но и самобытными особенностями трудовой правореализации и правосознания. В то же время неоднозначным предстает уже вопрос о содержании понятия антропологии применительно к трудовому праву. С точки зрения концепции естественного права под антропологизацией следует понимать возведение в общепризнаваемые, устоявшиеся в массовом сознании категории должного и недолжного в сфере труда. Проявлениями таких «естественных трудовых прав» служат представления о равном значении интересов (но не прав) работника и работодателя, необходимость ограничения количества труда, обязательность вознаграждения за работу, соразмерность тяжести проступка и меры ответственности, представления о несправедливости нарушения соглашений, осуждение недобросовестного труда. В парадигме нормативизма говорить о юридизации сферы труда можно с момента возникновения позитивного трудового права, выраженного сначала в отдельных нормах, а затем в специализированных нормативных правовых актах. Социологическая школа трудового права полагает, что «норма трудового права не создается в кабинете законодателя (нормотворческого органа), а обычно проявляется в виде закономерностей формирования, развития и отмирания определенной системы общественных отношений, в том числе и составляющих предмет трудового права» (Лебедев, 2006: 68). Соответственно, в рамках этой концепции следует говорить об институциональном трудовом праве с момента возникновения устойчивой практики социальных отношений по труду. Нормативное регулирование соответствующих отношений отступает на второй план и лишь внешне опосредует актуальные общественные связи.

Осмысление социологической теории трудового права приводит и к проблематике различий между трудовым правом и трудовым законодательством как критериями развития отрасли. Так, возникает вопрос временной точки, с которой допустимо утверждать о наличии отрасли трудового права. В разрешении этого вопроса, как и проблемы содержания процесса антропологизации, представляется правильным сочетание всех трех названных выше подходов. Безусловно важным является психологическое осознание и признание определенной системы правил, по которым осуществляется трудовая деятельность. Эти правила, вероятно, возникают одновременно со становлением систематической практики социально-трудовых отношений, модифицируются под их влиянием. Наконец, с принятием нормативных правовых актов о труде оформляется объективное трудовое право, наступает завершающая стадия структурной эволюции отрасли.

Анализируя антропологический аспект трудового права, важно отметить, что предметом изучения является не юридикация труда как такового. К этой категории можно отнести предписания и Ветхого Завета и Законов Хаммурапи о должной обработке земли, требования не оставлять землю без обработки и т. д. Об антропологии трудового права можно говорить лишь при возникновении и правовой регламентации социальных связей, обусловленных трудом. Представляется, что предметом исследования отраслевой трудово-правовой антропологии является юридикация отношений наемного, договорного, неединоличного, организованного труда. Его институционализация в основном может быть объяснена в рамках марксистской материалистической теории. Однако недостатки материалистического подхода сказываются и в попытке антропологического изучения трудового права. Очевидно, что кроме хозяйственного уклада как фактора становления и развития трудового права должны изучаться также связь юридикации трудовых отношений с климатическими и ландшафтными условиями, изменения исторического и культурного контекста, исторические модификации социальной структуры, внешнее культурное взаимодействие (рецепция общих подходов и частных правовых решений). В высшей степени велика роль менталитета в нормативной регламентации и в практической реализации норм трудового права.

Одним из вопросов, полностью обойденных вниманием ученых-теоретиков, является связь трудового права и антропосоциогенеза. Представляется обоснованным утверждать, что антропологизация трудового права имеет биологическое основание. Предпосылкой становления трудового права является историческая, объективно сложившаяся уже в первых человеческих сообществах система хозяйственных отношений. Человеческая эволюция прямо определялась трудом как специальным видом деятельности. При этом на самых ранних стадиях биосоциального развития человека труд получил как индивидуальные, так и коллективные формы. Уже на уровне первобытного стада, по аналогии с современными приматами, можно предположить распределение видов деятельности (оборона от внешней угрозы, сбор ресурсов, их обработка), регламентация. Логичным будет моделировать и дальнейшее возникновение связей вокруг совместного труда, а затем и регламентации этих связей.

Фактором влияния на сферу совместного труда видятся биолого-эволюционные механизмы лидерства. Средствами естественного отбора выработалась и получила развитие практика иерархизации, т. е. подсознательного и сознательного выстраивания в корпорации людей отношений власти и подчинения. Лидер выполняет организационные функции, обладает дисциплинарными и распорядительными полномочиями и, в конечном счете, своей деятельностью повышает эффективность всего сообщества. Участие в иерархии составляет биологическую потребность человека, что можно экспериментально наблюдать в любом устойчивом коллективе: школьном классе, трудовой бригаде, подразделении военнослужащих, спортивной команде. Такое стремление носит биологический характер и представляется наиболее глубоким, имплицитным фактором отношений субординации. В актуальной действительности данные отношения становятся базой института хозяйской власти работодателя и получают нормативное закрепление в комплексе организационных, дисциплинарных, информационных полномочий. Дополнительный аспект реализации антропологического механизма лидерства проявляется в функционировании и правовой регламентации института опосредованного руководства трудовой деятельностью через субъектов внутренней административной структуры организации. Такова, в частности, природа локального нормативного акта как нормативно-обязательного волеизъявления работодателя. Сказанным отчасти можно объяснить и природу нарушений законодательства о труде современным работодателем. Объективное биологическое и социально-экономическое доминирование работодателя реализуется в обходе норм трудового права. Представляется логичным исходить из этого обстоятельства в дальнейшем совершенствовании отрасли трудового права. Правильным будет не навязывание несвойственных реальной практике отношений, а корректировка негативных последствий, обеспечивающая гармоничное разграничение интересов и удовлетворение запроса социальной справедливости. В противном случае повседневной действи-

тельностью становится обширная сфера отношений по труду, имеющая место за пределами права и государственного надзора.

Другим антропологическим фактором бытования трудового права является выработанное эволюционной физиологией стремление индивида к увеличению эффективности своей деятельности. В практическом ключе это означает склонность к приобретению по возможности большего объема благ при затрате как можно меньшего объема усилий. Отсюда взаимоисключающие потребности работника и работодателя, которые должны быть разграничены нормами трудового права.

Заслуживает обсуждения вопрос о состоятельности категории «социально-культурная антропология» как родового понятия по отношению к антропологии трудового права. Актуальная наука разграничивает социальную и культурную антропологию как равноправные направления антропологической мысли (Добренков, Кравченко, 2005: 28). Соответственно, возможен подход к юридической отраслевой антропологии как элементу исследований социального или культурного становления и развития человека. Однако в данной статье осознанно объединяются оба понятия. Представляется, что право как феномен сознания и вид деятельности в равной мере относится и к социальной жизни, и к культурному бытию и не может быть отнесено только к одной из двух предметных областей.

Кроме умножения суммы фундаментального знания антропология трудового права выполняет и прикладные функции. Изучение места трудового права в эволюции человека позволяет вычленить закономерности, присущие становлению и развитию отрасли права на протяжении длительного периода времени. Это дает возможность выявить связь правовых норм и особенностей человеческой биологии, сознания, базовых механизмов взаимодействия с окружающей средой, закономерностей выстраивания социальных связей. Представляется возможным утверждать о детерминированности трудового права антропологическими факторами. В более мягкой трактовке можно говорить не о детерминизме, а об антропологической логике исторического развития и современного состояния правового регулирования социально-трудовых отношений. Понимание движущих сил такого рода позволит разрешить ряд противоречий отрасли трудового права, которые слабо поддаются корректировке средствами формальной юриспруденции.

Список литературы

- Ветхий Завет, кн. «Бытие». Цит. по: Библия. Современный русский перевод. М.: Российское библейское общество, 2011. 1408 с.
Ветхий Завет, кн. «Второзаконие». Цит. по: Библия. Современный русский перевод. М.: Российское библейское общество, 2011. 1408 с.
Добренков В. И., Кравченко А. И. Социальная антропология: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. 688 с.
Законы Хаммурапи. Цит. по: Хрестоматия по истории древнего Востока / под ред. М. А. Коростовцева. М.: Высш. шк., 1980. Т. I. 328 с.
Лебедев В. М. Социологическая школа трудового права // Правоведение. 2006. № 4. С. 68–72.

Демидов Н. В., кандидат юридических наук, доцент.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет.

Пр. Ленина, 30, Томск, Россия, 634050.

Российский государственный университет правосудия, Западно-Сибирский филиал.

Пл. Ленина, 2, Томск, 634050.

E-mail: fra_nickolas@list.ru

Шмидт Е. А., студентка

Институт социально-гуманитарных технологий НИ ТПУ.

Ул. Беллинского, 55, Томск, Россия, 634050.

Материал поступил в редакцию 25.11.2014.

Demidov N. V., Schmidt E. A.

ANTHROPOLOGY OF LABOR LAW: SETTING OF RESEARCH PERSPECTIVE

The article outlines the basic perspective research in anthropology of labor law as an independent branch of anthropology of law. In the article the most significant issues of concern are developed. The authors propose the thesis of bio-anthropological evolutionary factors of modern labor law and labor relations.

Apart from contributing to the basic knowledge, the anthropology of labor law serves practical functions. The studies of labor law in human evolution allow to deduce the long-term tendencies in the development of labor law, including the correlations between legal norms and human biology, cognition and basic interactions with the environment, developing social networks. It is justified thus to state that the labor law is determined by anthropological

factors. The soft definition would state if not the determination, but at least the anthropological logic in the historical development and the modernity of legal regulation of social and labor relations. The understanding of such factors allows to solve the conflicts widespread in labor law, which are notoriously difficult within formal jurisprudence means.

Key words: *anthropology of law, anthropology of labor law, human evolution, history of labor legislation.*

References

- Vetkhyy zavet. Kn. "Bytie" [Old Testament, Vol. «Being»]. Quoted in: *Bibliya. Sovremenniy russkiy perevod – Bible. Modern Russian translation.* Moscow, Russkoe bibleyskoe obshchestvo Publ., 2011. 1408 p.
- Vetkhyy zavet. Kn. "Vtorozakonie" [Old Testament, Vol. «Deuteronomy»] Quoted in: *Bibliya. Sovremenniy russkiy perevod – Bible. Modern Russian translation.* Moscow, Russkoe bibleyskoe obshchestvo Publ., 2011. 1408 p.
- Dobrenkov V. I., Kravchenko A. I. *Sotsial'naya antropologiya* [Social Anthropology]. Moscow, INFRA-M Publ., 2005. 688 p. (in Russian)
- Zakony Hammurapi [Laws of Hammurabi]. Quoted from: *Hrestomaiya po istorii drevnego Vostoka – Reader on the history of the ancient East.* Ed. by M.A. Korostovtsev. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1980, vol. I. 328 p. (in Russian).
- Lebedev V. M. *Sotsiologicheskaya shkola trudovogo prava* [Sociological school of labor law]. *Pravovedenie – Jurisprudence*, 2006, no. 4, pp. 68–72 (in Russian).

Demidov N. V.

National Research Tomsk Polytechnic University.

Pr. Lenina, 30, Tomsk, Russia, 634050.

Western Siberian Branch of Russian Academy of Justice

Pl. Lenina, 2, Tomsk, Russia, 634050.

E-mail: fra_nickolas@list.ru

Schmidt E. A.

Institute of Social-Humanities Technologies.

Ul. Belinskogo, 55, Tomsk, Russia, 634050.