

**О. Б. ЗАЙЦЕВА, Е. А. ШАМАРДИН**

**МЕТОД СОВРЕМЕННОГО  
ТРУДОВОГО ПРАВА**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ**

**Оренбург  
2015**

УДК 331.1 (075)  
ББК 67.405 я 73  
3-17

**О. Б. Зайцева**, доктор юридических наук, доцент  
**Е. А. Шамардин**, кандидат юридических наук

**Ответственный редактор:** доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Оренбургского института (филиала) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) **О. Б. Зайцева**

**Зайцева, О. Б.**

3-17 Метод современного трудового права: учебное пособие / О. Б. Зайцева, Е. А. Шамардин. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. – 104 с.  
ISBN 978-5-4417-0521-9

Учебное пособие подготовлено с учетом программы дисциплины «Трудовое право» и дисциплины «Проблемы общей части трудового права» в соответствии с магистерской программой «Трудовое право в условиях рыночной экономики».

Содержание пособия дает достаточно полное представление о понятии и содержании метода современного трудового права.

Для студентов юридических вузов, обучающихся для получения квалификации (степени) магистра по программе «Трудовое право в условиях рыночной экономики».

Работа рассчитана на преподавателей, аспирантов, студентов, практических работников, интересующихся теорией трудового права и практикой его применения.

УДК 331.1 (075)  
ББК 67.405 я 73

ISBN 978-5-4417-0521-9

© Зайцева О. Б.,  
Шамардин Е. А., 2015

## Оглавление

<b>Предисловие</b> .....	4
<b>The foreword</b> .....	6
<b>Глава 1. Метод трудового права как особая модификация единого метода правового регулирования общественных отношений</b>	
1.1. Общая характеристика метода правового регулирования.....	8
1.2. Становление и развитие метода российского трудового права.....	23
1.3. Динамизм и многоуровневость правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений.....	36
<b>Глава 2. Компонентная характеристика основных черт метода современного трудового права</b>	
2.1. Основные черты метода современного трудового права.....	45
2.2. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как важнейшая современная особенность метода российского трудового права .....	64
2.3. Проблемы разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений.....	72
<b>Нормативные правовые акты</b> .....	97
<b>Рекомендуемая литература</b> .....	102

## Предисловие

Метод любой отрасли права – основополагающая для правовой науки юридическая категория. Метод отражает саму суть правового регулирования той или иной группы общественных отношений, и именно в методе заключена специфика, свойственная отрасли на том или ином этапе исторического развития.

Трудовое право – не является исключением. Именно особый подход к регулированию трудовых отношений и набор специфичных приемов воздействия на эти отношения отражает сущностные особенности трудового права как отрасли. Метод правового регулирования трудовых отношений в последние годы претерпел значительные изменения, а отрасль трудового права стала одной из наиболее динамично развивающихся отраслей права в Российской Федерации, в связи с чем представляет интерес становления, современные особенности и перспективы развития метода трудового права.

Трудовое право возникло и продолжает развиваться на границе частного и публичного, отражая баланс интересов работников и работодателей, достижение которого изначально признавалось основным социальным назначением трудового права. В соответствии со ст.1 ТК РФ, основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Ни одна другая отрасль права не ставит перед собой таких задач в регулировании отношений, составляющих ее предмет. А специфика целей, вне всякого сомнения, требует набора средств и способов для их реализации, т.е. особого правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В представленном учебном пособии, наряду с изложением теоретических основ метода трудового права, рассматриваются практические аспекты, отражающие многоуровневость правового

регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также проблемные вопросы сочетания централизованного и регионального регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Российской Федерации.

Специальное внимание уделено разграничению полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений, сформулированы предложения, направленные на устранение противоречий и недостатков действующего законодательства.

В данном научном исследовании обосновывается идея о том, что достижение целей современного трудового права возможно только при условии эффективного сочетания всех уровней правового регулирования, основными из которых являются централизованный, региональный и локальный. Рациональное использование этих уровней позволяет оптимально сочетать общее и особенное в регулировании социально-трудовых отношений; учитывать интересы всех субъектов трудового права; устанавливать как общие принципы и закономерности развития социально-трудовых отношений, так и их особенности на уровне субъекта РФ или у конкретного работодателя.

## **The foreword**

The law method (in any branch of law) is the fundamental category in legal science. Method reflects the very essence of the legal regulation of a group of public relations. The method of regulation covers specific features of the particular stage of law development.

Employment law is not an exception. It is a special approach to the regulation of labor relations and a set of specific techniques to influence these relationships reflect the essential features of labor law as a branch of law.

Legal regulation method in labor law recent years has undergone significant changes, and employment law has become one of the fastest growing areas of law in the Russian Federation.

Employment law emerged and continues to grow at the interface of private and public, reflecting the balance between the interests of employees and employers, the achievement of which is initially recognized as the basic social purpose of labor law. In accordance with Article 1 of the LC RF, the main task of labor law is to create the necessary legal conditions for optimal coordination of interests of employees and employers and the interests of the State.

No other branch of law does not set such goals in the regulation. And the specificity of goals, no doubt, requires a set of tools and methods for their implementation, that is - special legal regulation of labor.

In the present tutorial, along with outlining the theoretical foundations of the method of labor law, considered the practical aspects, reflecting the multi-level system legal regulation of labor, as well as problematic issues combination of centralized and regional regulation of labor in the Russian Federation.

Special attention is paid to the division of powers between the Russian Federation and the subjects of the Russian Federation in the field of labor relations.

In this research substantiates the idea that the achievement of the modern labor law goals is only possible in the effective combination of all levels of legal regulation.

This should be the central principal. Rational use of all levels (federal, regional, local) allows optimum combination of general and specific in the regulation of social and labor relations. This way it would be possible to take into account the interests of all subjects of labor law.

# **Глава 1. Метод трудового права как особая модификация единого метода правового регулирования общественных отношений**

## **1.1. Общая характеристика метода правового регулирования**

Начавшийся в 90-е гг. прошлого столетия в России процесс становления новой рыночной экономики требует эффективного правового регулирования отношений в сфере труда, что обусловлено необходимостью сохранения баланса экономических и социальных интересов, интересов работодателей и работников. Успех решения этой важной задачи зависит от того, какие правовые средства будут выбраны законодателем, какие приемы и способы будут использованы в правовом регулировании общественных отношений.

Трудовое право - это отрасль российского права, непосредственно связанная с экономическими процессами в государстве. Выступая в качестве основного правового регулятора общественных отношений в сфере труда, оно оказывает прямое влияние на уровень социально-экономического благосостояния населения, на социальный климат в обществе в целом.

Традиционно критериями деления права на отрасли и институты выступают предмет и метод правового регулирования<sup>1</sup>. Под предметом понимается определенная совокупность общественных отношений, а под методом - характер, способы и средства правового воздействия на эти отношения.<sup>2</sup>

В ТК РФ законодательно определена структура предмета правового регулирования, согласно которой трудовое право регу-

---

<sup>1</sup> Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М.: Юристъ, 2003. С.120. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2001. С.82.

<sup>2</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. В двух томах. Т. I М.: Юрид. лит. 1982. С. 289.



лирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В общем виде компонентно-структурная характеристика предмета трудового права включает четыре группы: собственно трудовые отношения; отношения, предшествующие трудовым; отношения, сопутствующие трудовым и отношения, вытекающие из трудовых.<sup>3</sup>

Как отмечал А.И. Процевский, «сам факт участия людей в общественном труде порождает систему отношений, предшествующих и сопутствующих ему, а также за ним следующих»<sup>4</sup>.

«Практически общепризнано, что предмет российского трудового права составляет достаточно обширная группа общественных отношений, включающая в себя трудовое отношение, а также ряд других, которые условно можно подразделить на отношения предшествующие, сопутствующие трудовым и вытекающие из них»<sup>5</sup>, - подчеркивает Е.Б. Хохлов.

Предмет трудового права постоянно изменяется, и на его содержание существенно влияют происходящие в современном мире процессы глобализации, информатизации и научно-технического процесса<sup>6</sup>.

Как следствие, предмет трудового права – это система (структурированная совокупность) трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающих специфическими особенностями и глубоким содержанием; система, базирующаяся на комплексных правовых нормах и нуждающаяся в многообразных средствах правового регулирования. Вот почему существова-

---

<sup>3</sup> Федин В.В. Предмет трудового права // Lex Russica. 2005. №3. С. 27.

<sup>4</sup> Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. С.28-29.

<sup>5</sup> Хохлов Е.Б. Трудовое право России. Учебник. 2-е издание. Спб., 2007. С. 19.

<sup>6</sup> Так, возрождение частной формы собственности и появление новых организационно-правовых форм привело к значительному расширению предмета трудового права. Трудовой кодекс РФ сегодня регулирует труд спортсменов, тренеров, надомников, работников религиозных организаций, государственных корпораций и др. Научно-технический прогресс, в свою очередь, порождает широкое распространение дистанционных работников и так называемой «нетипичной» трудовой занятости, что, безусловно, требует адекватного правового регулирования.

ние предмета как совокупности общественных отношений неизбежно подразумевает существование метода.

Метод правового регулирования – это основополагающая категория правовой науки. Проблемы, связанные с исследованием метода – одни из наиболее сложных в общей теории права. Подтверждение тому – многочисленные дискуссии в научной литературе<sup>7</sup> как относительно самого понятия метода, так и относительно его соотношения с категориями предмета, механизма и способов правового регулирования.

В доктрине достаточно активно изучались вопросы метода правового регулирования как критерия деления права на отрасли, влияния предмета правового регулирования на метод. Первое комплексное исследование метода трудового права было осуществлено в 1972г. А.И. Процевским<sup>8</sup>. В дальнейшем фундаментальных и подробных исследований по данному вопросу не было, в научных работах<sup>9</sup> затрагивались, как правило, лишь отдельные элементы (черты) метода трудового права.

Детальное изучение метода правового регулирования трудовых отношений и его элементов представляется сегодня чрезвычайно важным. Ведь право способно реагировать на происходящие изменения, упорядочивать их, обеспечивать развитие общественных отношений в прогрессивном направлении только применяя те или иные методы правового регулирования. Грамотно выстроенная

---

<sup>7</sup> Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. М., Юридическая литература, 1976. С.12. Байтин М. И., Петров Д. Е. Система права: к преодолению дискуссии // Государство и право. 2003. № 1. С.25-34. Толстой Ю. К. Метод правового регулирования и его исследователи // Правоведение. 1973. № 6. С.112–119. Маврин С. П. О роли метода правового регулирования в структурировании и развитии позитивного права // Правоведение. 2003. № 1. С.205-216. Явич Л. С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопросы общей теории советского права. М., 1960. Сапий А. В. Развитие понятия «метод правового регулирования» в общей теории права // Закон и право. 2008. №1. С.47-49. Рукавишников И. В. Метод в системе правового регулирования общественных отношений // Правоведение. 2003. №1. С. 217-222.

<sup>8</sup> Процевский А.И.. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., Изд. «Юридическая литература», 1972.

<sup>9</sup> Бондаренко. К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид наук. М., 2009.

система методов правового регулирования, ее умелое использование делают возможным наиболее результативное решение стоящих перед обществом и государством задач.<sup>10</sup>

В связи с этим, вопрос о методе правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений нуждается в новых фундаментальных исследованиях, так как имеет не только теоретическую, но и большую практическую значимость<sup>11</sup>.

Метод правового регулирования рассматривается в основном при анализе системы права как критерий для дифференциации отраслей. Методы – это главное, что выражает самую суть, стержень того или иного юридического режима регулирования; следовательно, они служат именно тем объединяющим началом, которое компонуется правовую ткань в главные структурные подразделения правовой системы - в отрасли права.<sup>12</sup>

Как справедливо заметил А.М. Лушников, «метод трудового права есть первичная характеристика отрасли»<sup>13</sup>. В этой связи нельзя согласиться с точкой зрения Ю.А. Свирина о том, что «метод правового регулирования не имеет самостоятельного правового значения», а лишь «способствует более точной и строгой градации права на отрасли».<sup>14</sup> Это утверждение не выдерживает критики: своеобразие каждой отрасли права выражается, в первую очередь, в особенностях ее регулятивных свойств, способов и приемов регулирования, и это не второстепенные, а напротив - определяющие, существенные признаки отрасли, раскрывающие ее юридическое содержание.

Общая теория права выработала определенный взгляд на сущность метода правового регулирования. С.С. Алексеев опреде-

---

<sup>10</sup> Теряевский С.А. Система методов правового регулирования в юридической практике современного российского государства: дис. ... канд. юрид. наук, Саратов, 2009. С.18.

<sup>11</sup> Хвалева М.А. Метод публичного права: дисс. канд. юрид. наук. Самара, 2007. С.38.

<sup>12</sup> Алексеев С.С. Общая теория права, М. 1982. С.135.

<sup>13</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1, М., 2009. С.152.

<sup>14</sup> Свирин Ю.А. Предмет и метод исполнительного права // Законодательство и экономика. 2009. № 5. С. 36.

ляет методы правового регулирования как «приемы юридического воздействия, их сочетание, характеризующее использование в данной области общественных отношений того или иного комплекса юридического инструментария».<sup>15</sup>

Подобное определение дают и другие авторы, например, Г.Л. Осокина определяет метод как «совокупность юридических приемов, средств и способов воздействия, используемых законодателем при регулировании общественных отношений».<sup>16</sup>

Н.И. Матузов и А.В. Малько под методом правового регулирования понимают «определенные приемы, способы, средства воздействия права на общественные отношения».<sup>17</sup>

Одно из первых комплексных исследований метода правового регулирования принадлежит А.М. Витченко. Он рассматривает метод правового регулирования в двух аспектах: как основной или общий метод, присущий системе права в целом, и как отраслевой метод правового регулирования. По мнению автора, «общий метод правового регулирования есть совокупность специфически-нормативных средств воздействия права на общественные отношения, позволяющие отграничить правовое регулирование от других форм воздействия права на общественные отношения»<sup>18</sup>. Указанное определение метода раскрывает своеобразие права среди других средств социального управления, что позволяет считать общеправовой метод важнейшей составляющей (признаком) самого понятия права.

Вслед за А.М. Витченко, некоторые авторы предлагают выделять, наряду с общеправовым и отраслевым методом, также и метод регулирования комплекса отношений правовым институтом и

---

<sup>15</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. Москва, 1982. С.137.

<sup>16</sup> Осокина Г.Л. Гражданский процесс. Общая часть. М.: Юристъ, 2006. С.23.

<sup>17</sup> Теория государства и права. Матузов Н.И., Малько А.В. М.: Юристъ, 2004. С.28

<sup>18</sup> Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов, 1974. С.125.

метод регулирования, присущий отдельной норме права<sup>19</sup>. Эту точку зрения разделяет В.Д. Сорокин, который полагает, что особенности метода правового регулирования необходимо искать не на уровне отрасли, не на уровне правового института, а на самом низшем уровне правовой системы (уровне нормы права), т.е. там, где «метод правового регулирования реально получает свое закрепление»<sup>20</sup>. Об этом писал и В.М. Горшенев, по мнению которого, «конкретные методы правового регулирования получают свое выражение в нормах социалистического права».<sup>21</sup>

Проведенный анализ теоретических позиций позволяет сделать вывод о значимости и многогранности правовой категории метода правового регулирования.

Метод, по нашему мнению, следует рассматривать, как минимум, в двух проявлениях.

Во-первых, метод правового регулирования - есть неотъемлемое свойство права как такового, ведь именно специфичные способы, средства, приемы регулирования, в первую очередь, позволяют отличить право от других социальных регуляторов. Правовой способ воздействия на общественные отношения отличается от всякого иного: а) четкостью нормативно-правовых предписаний, носящих характер прав и обязанностей участников регулируемых отношений; б) общеобязательностью этих предписаний; в) тем, что нормы права действуют не каждая в отдельности, а в совокупности с другими нормами как составная часть целой правовой системы; г) реализация правовых норм обеспечивается авторитетом и принудительной силой государства.<sup>22</sup>

Перечисленные свойства права в совокупности образуют общеправовой метод регулирования общественных отношений, ко-

---

<sup>19</sup> Байтин М.И., Петров Д.Е. Метод регулирования в системе права: виды и структура // Журнал российского права. 2006. С. 14.

<sup>20</sup> Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. М., 1976. С.59.

<sup>21</sup> Горшенев В.М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности // Ученые труды Свердловского юридического ин-та, Вып. 5, 1966. С. 34-37.

<sup>22</sup> Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972. С.20.

торый является общим для всех отраслей. Общий (общеправовой) метод регулирования отличает упорядочение общественных отношений с помощью права от других (внеправовых) способов воздействия государства и уполномоченных им организаций на волю и сознание участников общественных отношений.<sup>23</sup> В.М. Горшенев отмечает, что методы правового регулирования, отраженные в нормах, являются «достоянием самого права, а не регулируемых правом общественных отношений».<sup>24</sup> Следовательно, метод правового регулирования выражает специфику права как такового, позволяет дифференцировать право от других социальных регуляторов.

Во-вторых, под методом понимают «способы воздействия норм данной отрасли на поведение людей, на регулируемые данной отраслью общественные отношения»<sup>25</sup>. В этом смысле, особый метод регулирования – важнейшая составляющая любой отрасли права, и, одновременно, критерий для разграничения отраслей. Отраслевой метод характеризует отрасль своеобразием ее воздействия на общественные отношения, и он, подобно общеправовому методу, заключает в себе основные особенности отрасли, ее важнейшие правовые свойства. Именно поэтому метод является главным юридическим критерием для разграничения отраслей права и построения системы права. Отраслевой метод объединяет нормы и институты отрасли в единое целое, раскрывает ее юридическое содержание.

По мнению А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой, отраслевой метод правового регулирования представляет собой совокупность юридических приемов, средств и способов, отражаю-

---

<sup>23</sup> Байтин М.И., Петров Д.Е. Метод регулирования в системе права: виды и структура // Журнал российского права. 2006. С.15.; Рогачев Д.И. Метод права социального обеспечения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С.14.

<sup>24</sup> Горшенев В.М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности // Ученые труды Свердловского юридического ин-та, Вып. 5, 1966. С.34-37.

<sup>25</sup> Сырых В.М. Теория государства и права. М., 2001. С.39.

щих своеобразие воздействия отрасли права на общественные отношения.<sup>26</sup>

Рассматривая понятие метода правового регулирования, нельзя обойти вопрос о его соотношении с понятием механизма правового регулирования. Последний традиционно рассматривается как совокупность стадий правового воздействия на общественные отношения.

С.С. Алексеев выделял три стадии механизма правового регулирования: 1) стадию общего действия юридических норм, на которой происходит регламентирование общественных отношений, нуждающихся в правовом упорядочении; 2) стадию реализации субъективных прав и юридических обязанностей, на которой возникают или изменяются правовые отношения; 3) стадию реализации субъективных прав и юридических обязанностей, на которой правовое регулирование достигает своей цели, воплощается в поведении конкретных лиц<sup>27</sup>. В соответствии с этими тремя стадиями выделяются и три основных элемента механизма правового регулирования: юридические нормы (нормативная основа); субъективные права и обязанности (правоотношение); акты реализации прав и обязанностей.

Однако существуют и более широкие дефиниции механизма правового регулирования, в которых он определяется как система средств и способов, при помощи которых осуществляется правовое регулирование общественных отношений. При таком подходе понятие механизма фактически смешивается с понятием метода регулирования. На данную особенность обращает внимание К.А. Бондаренко: «Под механизмом понимают оригинальный набор приемов и способов воздействия на регулируемые общественные отношения, выступающие в качестве предмета отрасли трудового права. В механизме правового регулирования выделяют его статическую и динамическую части. Первая включает в себя предписания, обяза-

---

<sup>26</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 1. М.: Статут, 2009. С.435.

<sup>27</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. М., 2008. С.236.

вания и запреты, составляющие правовой режим. Вторая состоит из системы правовых средств реализации права (использование прав, исполнение обязанностей, соблюдение запретов, применение права). Однако представляется, что при таком понимании происходит совпадение понятий механизма и метода правового регулирования, или, точнее, пересекается понятие механизма (его статической части) с понятием «метод». Более обоснованно для обозначения совокупности правовых средств и способов регулирования общественных отношений было бы использовать традиционную категорию метода. Под механизмом же следует понимать систему, устройство, определяющие порядок правового регулирования»<sup>28</sup>.

Классическая трактовка механизма как совокупности стадий и этапов правового регулирования представляется наиболее целесообразной и обоснованной. В этом контексте метод и механизм правового регулирования, по нашему мнению, соотносятся следующим образом.

Метод правового регулирования («отраслевой» метод в традиционном его понимании) отражает специфические черты и особенности отрасли права, является важнейшим критерием ее самостоятельности в системе права. В каждой отрасли именно особый метод наполняет элементы (нормы права, права и обязанности, акты реализации) механизма правового регулирования «отраслевой» спецификой. Однако содержание метода правового регулирования этим не исчерпывается, так как метод не только находит свое выражение на каждом этапе, на каждой стадии механизма правового регулирования, но и предшествует ему. Метод выступает набором средств и способов, которые применяются еще до того, как механизм правового регулирования будет запущен, уже на стадии правотворчества. Метод правового регулирования выражается не только в характере нормы права, но и в порядке ее принятия.

---

<sup>28</sup> Бондаренко, К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С.6.



Важным вопросом при изучении категории метода правового регулирования является установление его соотношения с категорией способа правового регулирования. Термины "метод" и "способ" – понятия, в значительной мере совпадающие по своему содержанию. Толковый словарь Д.Н. Ушакова рассматривает их как синонимы и определяет метод как «способ, порядок, принятый путь», а способ как «тот или иной порядок, образ действий, метод в достижении цели»<sup>29</sup>.

Однако в юридической литературе<sup>30</sup> термины «способ» и «метод» различаются, и понятие «способ» традиционно употребляется для обозначения только строго определенной группы правовых явлений – обязываний, дозволений и запретов. Так, С.С. Алексеев понимает под способами пути юридического воздействия, которые выражены в юридических нормах, в других элементах правовой системы. Основными способами правового регулирования являются позитивное обязывание, дозволение, запрещение.<sup>31</sup> Что же касается соотношения способов и методов правового регулирования, то, по мнению автора, «из элементов правовой материи, выражающих способы регулирования, образуется самая плоть отраслевых методов», то есть фактически способы - это первичные составляющие метода регулирования. Одновременно отмечено, что от первичных особенностей метода - централизованного и децентрализованного регулирования – во многом зависит и комбинация способов, которая характерна для той или иной отрасли права<sup>32</sup>. Таким образом, способы и методы правового регулирования соотносятся как часть и целое, и именно из трех элементарных способов

---

<sup>29</sup> Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. Т. 1. М., 1935.

<sup>30</sup> Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972. Явич Л.С. Общая теория права. Ленинград, 1976. Горшенев В.М. Понятие метода правового регулирования и его разновидности // Ученые труды Свердловского юридического института, выпуск 5, 1966.

<sup>31</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. М., 1982. С. 223.

<sup>32</sup> Алексеев С. С. Право: азбука — теория — философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С.116.

регулирующего складывается тот или иной специфический метод регулирования.

По мнению В.Д. Сорокина, метод правового регулирования непосредственно состоит из трех перечисленных способов регулирования, и в каждом конкретном случае метод есть их особая комбинация, совокупность, система. В этом, собственно, и состоит «самое существенное свойство метода»<sup>33</sup>. На основе оценки «удельного» веса одного из способов регулирования (дозволения, предписания, запрета) выделяется соответственно три типа правового регулирования – гражданско-правовой, административно-правовой, уголовно-правовой. При этом под типом регулирования понимается «вариант проявления единого метода правового регулирования». Основываясь на введенном понятии «тип регулирования» отрицается, что каждой отрасли права присущ свой собственный особый метод правового регулирования. «Метод правового регулирования имеет многоотраслевой характер, ибо соответствующие его элементы, различное соотношение которых образует соответствующий тип регулирования, фактически находят свое закрепление в трех разновидностях юридических норм, из систем которых складываются все отрасли права»<sup>34</sup>.

Выделенная точка зрения базируется на простейших способах правового регулирования в отрыве от конкретного отраслевого материала и, в особенности, от главного, что характеризует методы, - централизованных и децентрализованных начал регулирования.<sup>35</sup>

Л.С. Явич, вслед за С.С. Алексеевым, считает, что решающей чертой метода является правовое положение субъекта, которое «определяется его фактическим положением при данных горизонтальных или вертикальных отношениях, а вовсе не тем, много или

---

<sup>33</sup> Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. М., 1976. С.61.

<sup>34</sup> Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. М. 1976. С.62. К данной точке зрения присоединился и А.Б. Пешков // Пешков А.Б. О методе правового регулирования // Правоведение. 1971. №2. С.27.

<sup>35</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. Москва, 1982. С.137.

мало в данной отрасли юридических норм обязывающего, запрещающего или предоставительного свойства».<sup>36</sup>

Е.Н. Нургалиева дает критическую оценку позиции В.Д. Сорокина и А.Б. Пешкова. По ее мнению, «единый метод вступает в действие в зависимости от характера общественных отношений, составляющих предмет отдельной отрасли права. Поэтому речь должна идти не о трех типах правового регулирования, отражающих специфику трех отдельных отраслей права (уголовного, гражданского и административного), а о специфическом преломлении элементов структуры единого метода в каждой конкретной отрасли»<sup>37</sup>. Следовательно, единый метод правового регулирования имеет столько своеобразных сочетаний элементов его структуры, сколько отраслей существует в системе права.

Таким образом, метод правового регулирования проявляется, с одной стороны, как общий метод регулирования, который характеризует право в целом и состоит из трех первичных способов воздействия – дозволения, обязывания и запрета; а с другой стороны, по отношению к элементам системы права - отраслям, метод выступает как особый отраслевой метод, содержащий те же способы правового регулирования, но уже в оптимальном для конкретной отрасли соотношении, которое отвечает потребностям правового регулирования данного круга общественных отношений. Другими словами, отраслевой метод есть модификация единого метода регулирования применительно к тому или иному предмету правового регулирования.

Метод выступает способом организации правовой связи субъектов регулируемых общественных отношений, показывающий как нормы отрасли воздействуют на предмет правового регулирования.

---

<sup>36</sup> Явич Л.С. Общая теория права. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1976. С.136.

<sup>37</sup> Нургалиева Е.Н. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. Л., 1979, С.125.

В общей теории права традиционно выделяются два исходных, первичных метода регулирования – метод субординации (императивный) и метод координации (диспозитивный). С.С. Алексеев проводит такое деление на основе различия в правовом положении субъектов. При этом замечает, что методы правового регулирования следует рассматривать в качестве «реальных юридических явлений, обретающих свою жизнь только в рамках отраслей права».<sup>38</sup>

Действительно, характеристика метода исключительно с позиций – централизованный (императивный) – нецентрализованный (диспозитивный), не позволяет выявить его специфику применительно к той или иной отрасли права. Для этого исследователи данного вопроса определяют метод как совокупность многих особенностей, сторон, свойственных ему в конкретной отрасли.

Как же проявляется единый метод правового регулирования при регулировании того или иного вида общественных отношений, в отдельных отраслях права и есть ли какие-то постоянные элементы, из которых складывается любой отраслевой метод? В теории нет однозначного ответа на этот вопрос.

Некоторые авторы<sup>39</sup> полагают, что в каждой отрасли следует выделить лишь один специфичный способ, прием, который пронизывает всю правовую ткань, и именно он и есть главный критерий для ее дифференциации. Другие авторы используют при характеристике отраслевого метода комплексный подход, отмечая при этом, что своеобразие юридического регулирования всегда проявляется в целом ряде специфических черт и особенностей.<sup>40</sup> В юридической литературе отмечается, что понятие метода ни в коей мере не сле-

---

<sup>38</sup> Алексеев С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования. М.: Издательская группа НОРМА, 1998. С.105.

<sup>39</sup> Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В.С. Андреева. М., 1965. С.14-15. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М., 1963. С.19.

<sup>40</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. С. 30 - 38; Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1995. С. 13 - 15; Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. С. 27; Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования. Вопросы общей теории советского права, М.: Госюриздат, 1960, С.60.

дует связывать только с одной юридической особенностью: это всегда совокупность юридических приемов, средств, способов, комплексно отражающих своеобразие воздействия отрасли права на общественные отношения.<sup>41</sup>

Сторонники комплексного подхода<sup>42</sup> к содержанию метода находят его проявление для каждой отрасли в следующем наборе элементов: характер норм права; особенности правового положения субъектов (участников) правоотношений, в связи с которыми стороны могут быть либо равноправны, либо находиться в отношениях власти и подчинения; порядок возникновения, изменения или прекращения правоотношений; характер установления прав и обязанностей субъектов; особенности применения юридической ответственности; приемы и средства защиты субъективных прав и обеспечения исполнения юридических обязанностей.

Из перечисленных элементов следует особо выделить характер норм права, так как, во-первых, именно на этом уровне проявляются три элементарных способа правового регулирования; во-вторых, по характеру норм права выделяется императивный и диспозитивный методы регулирования.

Однако метод правового регулирования отрасли этим не исчерпывается. Данная классификация методов (исключительно по характеру норм права), с одной стороны, правильна и представляет определенную ценность, с другой - недостаточна и отражает несколько упрощенный подход к ней.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов, 1974. С.151.

<sup>42</sup> Впервые метод правового регулирования как совокупность присущих любой отрасли характерных признаков был сформулирован Л.С. Явичем // Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопросы общей теории советского права. М., 1960. С.60.

<sup>43</sup> Байтин М.И., Петров Д.Е. Метод регулирования в системе права: виды и структура //Журнал российского права. 2006. С. 16.

Отраслевой метод - более емкое понятие по сравнению с методом регулирования отдельной юридической нормы, так как отрасль права является совокупностью юридических норм, которые могут различаться по способам регулирования.

### **Краткие выводы**

1. Метод правового регулирования есть имманентное свойство права, признак, позволяющий отграничить право от других социальных регуляторов.

2. Метод правового регулирования всегда отражает элементы начальных способов правового регулирования – предписания, дозволения, запрета. Их следует рассматривать как исходный материал для разнообразных методов правового регулирования.

3. Каждой отрасли права, включая и трудовое право, присущ свой собственный, особый метод правового регулирования, представляющий собой совокупность специфических приемов, свойств и юридических особенностей воздействия норм отрасли на общественные отношения.

4. Отраслевой метод регулирования есть всегда особая модификация общего (единого) метода правового регулирования. Эта модификация (видоизменение) выражается, в первую очередь, в характере норм права, и именно на основании этого признака выделяются императивный и диспозитивный методы регулирования.

5. Своеобразие регулятивного воздействия той или иной отрасли права дополняется тем, что отраслевой метод правового регулирования характеризуется особенностями правового положения субъектов, особенностями реализации ими прав и обязанностей, спецификой юридической ответственности и другими особенными чертами, в которых и проявляется, собственно, юридическое содержание каждой отрасли права, и российское трудовое право не является исключением.

## 1.2. Становление и развитие метода российского трудового права

Серьезное внимание к отраслевым методам правового регулирования и их подробное исследование началось в 60-х гг. XX века, хотя становление самой отрасли относится к значительно более раннему периоду. Так, Л.С. Таль, который по праву считается родоначальником российской науки трудового права, усматривал главную особенность трудового договора, позволяющую обособить его от договора гражданского, в элементе «личного подчинения», в проявлении так называемой «хозяйской власти работодателя». Нетрудно заметить, что впоследствии большинство ученых-теоретиков в качестве основной черты отраслевого метода называли именно особое правовое положение субъектов. Следовательно, особенности метода правового регулирования трудовых отношений выделялись уже на самом первом этапе научных исследований при выделении трудового права в самостоятельную отрасль. Это еще раз доказывает принципиальную важность правовой категории метода правового регулирования трудового права.

Централизация правового регулирования трудовых отношений в России, обязательность официальной идеологии в 20-е – 50-е гг. XX века привели к значительному сокращению научных исследований. Трудовой договор рассматривался почти исключительно как основание для возникновения трудовых правоотношений, содержание которых всецело определялось централизованно<sup>44</sup>. Научные разработки в теории трудового права в этот период были незначительными, а большинство публикаций до начала 50-х гг. имели преимущественно прикладной и комментаторский характер<sup>45</sup>. Ученые-правоведы этого периода не могли отойти от идеологических партийных установок, носящих, как правило, безапелля-

---

<sup>44</sup> Краснопольский А.С. Трудовое правоотношений и трудовой договор по советскому праву // Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952. Ч.1. С. 111-190.

<sup>45</sup> Данилова Е.Н. и др. Увольнение рабочих и служащих по действующему законодательству о труде. М., 1930; Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву. М., 1952 и др.

ционный характер, и простор для творческих поисков фактически отсутствовал<sup>46</sup>. И, в первую очередь, это касалось теоретических вопросов общей части трудового права, к которым относится и вопрос о методе.

Первые специальные работы, посвященные методу трудового права, вышли в свет в 60-е – 70-е гг. прошлого столетия, в период, когда обозначились новые тенденции развития российской государственности. На этом этапе значительно усилился интерес к проблемам правового регулирования трудовых отношений на основе трудового договора, сущности трудовых отношений и трудовой правоспособности.

Реформирование российской правовой системы, начавшееся в 90-е гг. XX века в связи с развитием рыночных отношений и формированием рынка труда в Российской Федерации, принятием Конституции 1993г. и провозглашением принципа свободы труда, вызвало необходимость пересмотра многих теоретических вопросов трудового права, в том числе, и вопроса о методе правового регулирования.

Формирование обновленной системы правового регулирования трудовых отношений является главным условием поступательного развития трудового права, так как эта отрасль - одна из самых динамичных в системе российского права. Особое социальное назначение трудового права диктует необходимость своевременно отвечать на требования, вызванные новыми условиями труда и производства, сложностью согласования интересов работников и работодателей.<sup>47</sup>

Как следствие, само понятие метода трудового права и его фактическое содержание непосредственно зависит от социально-экономических и политических условий, изменяется на протяжении

---

<sup>46</sup> Зайцева О.Б. Исторический аспект правосубъектности как важнейшей категории трудового права // Российский юридический журнал. 2006. №4. С.57.

<sup>47</sup> Зайцева О.Б. Исторический аспект правосубъектности как важнейшей категории трудового права // Российский юридический журнал. 2006. №4. С.58.



истории в зависимости от сущности общественных отношений, которые регулирует трудовое право.

В первую очередь, необходимо подробнее остановиться на фундаментальных трудах, которые заложили основу для современного понимания метода трудового права. В науке традиционно отмечалось, что особенности отраслевого метода связаны, главным образом, с общественными отношениями, составляющими предмет отрасли. Именно особый круг общественных отношений определяет специфику средств и способов правового регулирования. Как справедливо заметил С.С. Алексеев, «предметом отрасли права может быть лишь такая совокупность общественных отношений, качественная определенность которой выявляет себя в методе правового регулирования».<sup>48</sup>

Одной из главных особенностей предмета трудового права является сочетание в нем публичных и частных начал.<sup>49</sup> Публичное право отражает общественный интерес и характеризуется неравным положением субъектов, частное право основано на индивидуальном (личном) интересе, автономии воли, равном положении субъектов. Трудовое право сочетает в себе черты, присущие как частному, так и публичному праву. Именно на этом во многом основана самостоятельность и обособленность трудового права как отдельной отрасли. Наука трудового права формировалась на стыке частного и публичного права. Проблемы частного трудового права (трудовой договор, оплата труда и др.) изучались первоначально в рамках цивилистики, а проблемы публичного трудового права (охрана труда, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и др.) - в рамках полицейского (административного) права.<sup>50</sup>

Соответственно и регулирование трудовых отношений осуществляется правовыми средствами, присущими как публичным,

---

<sup>48</sup> Алексеев С.С. Структура советского права. М., 1975. С.175

<sup>49</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С.1-2.

<sup>50</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. М.: Статут, 2009. С. 140.

так и частным отраслям права. Действительно, вопрос о делении права на частное и публичное и вопрос о методе тесно связаны. По верному замечанию К.М. Маштакова, «из всех элементов метода наиболее устойчивым является соотношение юридических статусов субъектов, в которых концентрируются особенности публично-правового и частноправового воздействия на общественные отношения»<sup>51</sup>.

По мнению В.Ф. Яковлева, «недостаточное внимание советской юридической науки к методу правового регулирования, отражающему дифференциацию права, оказалось связанным с делением досоциалистического права на публичное и частное, советские юристы на какое-то время перенесли отрицательное отношение и на категорию метода»<sup>52</sup>.

Как справедливо замечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, сочетание публичных и частных начал оказывало и продолжает оказывать определяющее влияние на формирование метода трудового права.<sup>53</sup>

Как было отмечено ранее, метод правового регулирования непосредственно состоит из трех основных способов регулирования (обязывание, дозволение, запрещение), и в каждом конкретном случае метод есть их особая комбинация, совокупность, система. В публичных отраслях права, где доминирует централизованное регулирование, в комбинации из этих трех средств превалирует обязывание, что характерно для публичных отраслей права. Для отраслевых методов, выражающих диспозитивные начала в отраслях частного права, преобладают дозволение, и, в какой-то мере, запрет.

В имущественном и обязательственном сегменте трудовых отношений, связанных с договорным началом и равенством сторон,

---

<sup>51</sup> Маштаков, К. М. Теоретические вопросы разграничения публичного и частного права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2001. С.178.

<sup>52</sup> Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972. С.5.

<sup>53</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. М.: Статут, 2009. С. 142.

преобладает диспозитивное регулирование. Это касается таких институтов как трудовой договор, коллективные договоры и соглашения, заработная плата. Вопросы материальной и дисциплинарной ответственности, трудовые споры, вопросы охраны труда - регулируются в основном императивно.<sup>54</sup> На это обращал внимание в свое время и А.И. Процевский: «Различные свойства метода регулирования трудовых отношений в определенном смысле обуславливают деление единой отрасли трудового права на отдельные правовые институты. Каждый такой институт в трудовом праве имеет свои специфические особенности регулирования возникающих отношений. Необходимость установить правильное соотношение при регулировании различных элементов трудового отношения объясняет императивный и диспозитивный характер норм трудового права»<sup>55</sup>.

Н.Г. Александров одним из первых обратил внимание на специфику метода правового регулирования трудовых отношений и отметил, что специфика метода трудового права заключается главным образом в участии профессиональных союзов в правовом регулировании трудовых отношений, а непосредственно метод трудового права определяется как «участие профсоюзов в разработке и принятии нормативных актов о труде рабочих и служащих, в разрешении трудовых споров, заключении коллективных договоров, контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства»<sup>56</sup>.

Подобным же образом сформулировал метод трудового права В.С. Андреев, по мнению которого «наиболее общим выражением метода советского трудового права является участие рабочих и служащих через свои общественные организации - профсоюзы - в регулировании трудовых отношений и других, тесно

---

<sup>54</sup> Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. С 488.

<sup>55</sup> Процевский А.И. Метод регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 139.

<sup>56</sup> Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. №5 С.117.

связанных с ними отношений»<sup>57</sup>. Проявление этого метода автор видел в том, что профсоюзы: а) участвуют в нормотворческой деятельности по регулированию общественных отношений, б) совместно с администрацией или самостоятельно применяют нормы трудового права к конкретным отношениям, в) рассматривают самостоятельно споры или участвуют в рассмотрении споров между сторонами этих отношений, г) осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства.

Кроме Н.Г. Александрова и В.С. Андреева на выделенные особенности обращали внимание Я.А. Канторович, В.М. Догадов и И.А. Трахтенберг<sup>58</sup>. В дальнейшем эта точка зрения была поддержана большинством ученых. Однако это была, без сомнения, хотя и очень важная, но лишь одна из особенностей метода трудового права.<sup>59</sup>

Несколько расширил понятие метода трудового права А.С. Пашков, включив в него в качестве главных характеристик, помимо участия профсоюзов, также и «особый правовой режим выполнения обязанностей и дифференцированное установление условий труда, зависимость между мерой труда и мерой вознаграждения за труд»<sup>60</sup>, при этом эти составляющие все вместе были обозначены «комбинированным методом советского трудового права».

Основой для следующего этапа научной разработки понятия и содержания метода правового регулирования трудовых отношений послужил тезис о том, что своеобразие юридического регулирования отдельной отрасли всегда проявляется в целом ряде специфических черт и особенностей. Подобный комплексный подход к

---

<sup>57</sup> Андреев В.С. О предмете и основных принципах советского трудового права. Вопросы трудового права на современном этапе, изд-во МГУ, 1964, С. 26.

<sup>58</sup> Догадов В. М. Некоторые вопросы правового регулирования трудового договора. Вопросы трудового, колхозного и земельного права. Л., 1959. Я. А. Канторович. Законы о личном найме с приложением свода разъяснений по кассационным решениям Сената. СПб., 1900. Трахтенберг И.А. Коллективный договор. М., 1926.

<sup>59</sup> Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 1. М., С. 490.

<sup>60</sup> Советское трудовое право: Учебное пособие. Под ред. А.С. Пашкова. Л., 1966, С.11.

определению отраслевого метода использовали не только ученые-трудовики, но и представители других отраслей права.<sup>61</sup>

Первое комплексное исследование метода трудового права принадлежит А.И. Процевскому<sup>62</sup>. Он, в частности, выступает с критикой точки зрения Н.Г. Александрова и других ученых о том, что специфика метода трудового права заключается только в участии профсоюзов в правовом регулировании трудовых отношений.

По мнению А.И. Процевского, участие профсоюзов характеризует лишь порядок принятия норм права, а не их содержание; централизованное или децентрализованное установление условий труда относится к порядку издания норм права; а норма, принятая в децентрализованном порядке может быть по своему характеру как императивной, так и диспозитивной. «Смещение характера правовых норм с порядком их принятия привело некоторых авторов к выводу о том, что особенность метода в трудовом праве определяет участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений. Мы полагаем, что специфичность метода регулирования проявляется не столько в этом, сколько в содержании норм трудового права, находящем отражение в правовом положении субъектов»<sup>63</sup>, - заключает А.И. Процевский.

Вслед за учеными-теоретиками А.И. Процевский считает, что метод трудового права отражает: а) характер взаимоотношений сторон, влияющий на правовое положение субъектов трудового правоотношения (равенство или подчинение); б) степень определенности предоставленных прав, выражающуюся в характере норм трудового права (императивном или диспозитивном); в) порядок установления прав и юридических обязанностей субъектов трудовых отношений (непосредственно законом или нормативным соглашением). При этом автор подчеркивает, что специфичность ме-

---

<sup>61</sup> Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопросы общей теории советского права. М., 1960, С.60

<sup>62</sup> Процевский А.И. Метод регулирования трудовых отношений. М., 1972.

<sup>63</sup> Процевский А.И. Метод регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 70.

тогда регулирования может быть раскрыта через все характеризующие признаки, а не через какой-либо один признак.

Первая, и, по мнению А.И. Процевского, главная особенность метода регулирования трудовых отношений состоит в равенстве сторон трудового договора, и в то же время их подчинении внутреннему трудовому распорядку.

Эту же специфику юридического положения субъектов трудового права отмечал и Б.К. Бегичев. По его мнению, обязанность соблюдать внутренний трудовой распорядок и обязанность организовать труд – две стороны единого специфического признака трудовых правоотношений – состояние связанности участников трудовым режимом предприятия.<sup>64</sup>

Л.С. Таль при обосновании теории трудового договора в его определение включал понятие несамостоятельности работника, который подчиняется в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему распорядку его предприятия или хозяйства<sup>65</sup>.

Значимой особенностью метода трудового права является характер норм права, который в каждом случае определяется правовым положением субъектов отношения и необходимостью дифференциации. И последнее свойство метода, о котором писал А.И. Процевский – это порядок установления прав и обязанностей. Специфичность такого порядка автор усматривает в том, что в одних случаях права и обязанности устанавливаются императивно, без права изменять их по усмотрению сторон, в других – предусматривается возможность их изменения.

Черты метода, выделенные А.И. Процевским, не потеряли своей актуальности и сегодня. Большинство авторов<sup>66</sup> в качестве

---

<sup>64</sup> Бегичев Б.К. Материальная основа и юридическое содержание трудовой правосубъектности рабочих и служащих // Сборник научных трудов, вып. 3. С.145.

<sup>65</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 99.

<sup>66</sup> Трудовое право России / Под ред. А. С. Пашкова, 1994, С.30-38, 39; Сыроватская Л.А. Трудовое право, 1995, с.17-21; Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России, 1995, С.13-15; Трудовое право / Под ред. О. В. Смирнова, 1996, С.13-16

основных признаков метода трудового права традиционно выделяют следующие: равноправие сторон трудового договора с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка; сочетание централизованного и локального, государственного и договорного регулирования общественных отношений, составляющих предмет трудового права, особый порядок установления прав и обязанностей; характер норм трудового права (императивный и диспозитивный); договорный характер труда и установления его условий; участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей в правовом регулировании труда; единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений; особый характер защиты прав и интересов субъектов трудового права.

В современном постиндустриальном обществе с его новыми социальными технологиями, в условиях интеграции России в мировые глобальные процессы, названные черты метода трудового права наполняются новым содержанием, меняется их соотношение, появляются качественно новые признаки, которых не было (и порою просто не могло быть) на предыдущем этапе исследований.

Как следствие, для того чтобы механизм развития трудового права был включен в полную силу, требуется постоянное усовершенствование метода правового регулирования социально-трудовых отношений.<sup>67</sup>

С переходом России к рыночной экономике, реформированием всех областей общественной жизни особое значение приобретает именно договорный характер труда и установления его условий. Договорное регулирование играет чрезвычайно важную роль в регулировании трудовых отношений, оно ограничено лишь законодательно установленным минимумом трудовых прав и гарантий работника. Это проявляется в расширении индивидуально-договорного и локального регулирования, развитии социального

---

<sup>67</sup> Трудовое право. Под ред. О.В. Смирнова, М., 2006, С.5.

партнерства, сокращении государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений.<sup>68</sup>

Некоторые авторы еще в советский период обращали внимание на необходимость расширения локального регулирования труда. Так, С.А. Иванов отмечал, что основными элементами концепции локального регулирования являются «установление широкой компетенции предприятий в области труда; предоставление предприятию возможности повышать уровень условий труда по сравнению с тем, что предусмотрено в законодательстве; утверждение договорных начал в локальном регулировании»<sup>69</sup>.

Социальное партнерство в сфере труда выступает сегодня важнейшей чертой правового регулирования трудовых отношений. А.М. Лушников и М.В. Лушникова называют метод современного трудового права «методом социального партнерства», подчеркивая, что одной из ведущих тенденций развития трудового права в XXI в. является уменьшение его авторитарных начал в пользу договорного и локального регулирования.<sup>70</sup>

На современном этапе развития трудового права происходит значительное усиление дифференциации, которая проявляется в появлении новых ее оснований. Это свойство трудового права сегодня рассматривается как характерная черта метода правового регулирования. Выделяются многообразные факторы объективной и субъективной дифференциации, которые находят свое выражение в нормах-дополнениях, предусматривающих различные льготы и гарантии для отдельных категорий работников; нормах-изъятиях, в которых содержатся запреты и отступления от общего уровня гарантий; нормах-приспособлениях, предоставляющих работодателю возможность осуществлять модернизацию условий труда в отношении отдельных категорий работников.

---

<sup>68</sup> Бондаренко. К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С.3.

<sup>69</sup> Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. Под ред. С.А. Иванова, М., 1990. С. 31.

<sup>70</sup> Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. М. С 493.



Факторы дифференциации оказывают существенное влияние на процесс правового регулирования трудовых отношений в РФ, на правовое положение работника, создавая в отдельных случаях его специальный трудово-правовой статус. Дифференциация проявляется в самой системе трудового права, так как к традиционным общей и особенной частям Трудового кодекса добавлена специальная часть трудового права, в которой сосредоточены нормы, устанавливающие особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Одной из характерных черт метода современного трудового права объективно становится так называемая рецепция частноправовых конструкций гражданского права, проявляющаяся, в частности, в признании ТК РФ самозащиты одной из основных форм защиты трудовых прав работников; в возможности возмещения убытков руководителем организации по нормам гражданского законодательства, то есть в полном объеме, с учетом упущенной выгоды; в субсидиарной ответственности собственников (учредителей) учреждений по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений; в нормах о компенсации морального вреда, причиненного работнику.

По мнению Э.Н. Бондаренко, некоторые положения гражданского законодательства по своей сути межотраслевые и их заимствование другой отраслью отнюдь не носит для последней дискриминационный характер. Однако не все из этих положений при всей схожести явлений, к которым они применяются, могут быть использованы в трудовых правоотношениях в силу их специфики. Например, недействительность сделки и недействительность трудового договора, хотя и подпадающего под признаки сделки, не могут повлечь вполне совпадающие последствия.

Э.Н. Бондаренко предлагает внести в Общие положения ТК РФ норму о возможности аналогии или субсидиарного приме-

нения норм гражданского законодательства к трудовым правоотношениям.<sup>71</sup>

Действительно, вопрос о расширении рецепции гражданского права в регулировании трудовых отношений сегодня является весьма актуальным и важным из-за расширения частноправовых начал трудового права. Будет ли происходить и в дальнейшем внедрение отдельных положений гражданского права в сферу регулирования трудовых отношений - можно лишь предполагать. Но уже сегодня следует признать, что заимствование механизмов и приемов, свойственных гражданскому праву, является неотъемлемой чертой метода правового регулирования современного трудового права.

Таким образом, метод трудового права, как и метод любой другой отрасли права, не застывшая, установленная раз и навсегда категория, его содержание значительно трансформируется в общем контексте политико-правовых и социально-экономических преобразований.<sup>72</sup>

### **Краткие выводы**

1. Метод трудового права прошел значительный путь становления и развития. Появившись вместе с отраслью трудового права, он изначально не рассматривался учеными в качестве самостоятельной правовой категории. Однако выделенные еще Л.С. Талем признаки трудового договора, по сути, определили и специфику метода правового регулирования.

2. Первые специальные исследования метода трудового права относятся к 60-м – 70-м годам XX века. В этот период метод рассматривается как один из основных критериев деления права на отрасли. Однако изначально в качестве метода трудового права на-

---

<sup>71</sup> Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право. 2003. N 7. С.11.

<sup>72</sup> Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дисс. д-ра юрид. наук. М., 1993. С.5.

зывается один-единственный признак – участие работников в управлении организацией через профессиональные союзы, и только впоследствии развивается комплексный подход, сторонники которого выделяют целый ряд элементов, которые и образуют в совокупности своеобразие метода регулирования трудовых отношений.

3. К 80-м гг. XX столетия все большее внимание уделяется локальному правовому регулированию, а новейший этап развития российского трудового права характеризуется значительной трансформацией приемов и способов правового регулирования труда, усилением коллективного и индивидуального правового регулирования. Одновременно, сохраняется преемственность с советским периодом развития российской государственности, и набор компонентов метода трудового права лишь дополняется новыми чертами и особенностями, отражая происходящие в фактических трудовых отношениях изменения, требующие сочетания государственного и договорного правового регулирования труда в рамках существующей общественной организации труда современной России.

4. Изучение этапов становления и развития учения о методе трудового права позволяет сделать вывод о тесной взаимосвязи метода отрасли, во-первых, с развитием российского трудового права как отдельной отрасли права, а во-вторых, с конкретными социально-экономическими условиями, которые оказывают определяющее влияние и на сам метод, и на степень научной разработанности этой правовой категории.

5. Методы советского и постсоветского трудового права различаются по своей идеологической направленности и модификации, что неизбежно требует детального исследования их компонентов с учетом содержания современного трудового права, воплощенного в системе понятий, выражающих существенные черты современной действительности.

### **1.3. Динамизм и многоуровневость правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений**

Новые тенденции в развитии экономики и эволюция рынка труда, безусловно, вызывают необходимость быстрого реагирования со стороны отрасли трудового права. Отношения, составляющие предмет современного трудового права, стремительно изменяются<sup>73</sup>. В них подчас отсутствуют те признаки трудовых отношений, которые традиционно выделялись в науке (включение работника в коллектив организации, длящийся характер трудовых отношений, подчинение работника хозяйской власти работодателя, двусторонний характер трудовых отношений). Примерами таких видоизмененных трудовых отношений являются в частности: заемный труд, труд надомников, широкое распространение срочных трудовых договоров. Развитие форм «нетипичной» трудовой занятости вызвано объективными тенденциями развития рыночной экономики и особенностями современного производства.

Возможность своевременного изменения правовых предписаний принято называть динамизмом правового регулирования. «Трудовые отношения, подчиняясь общим законам развития материального мира, находятся в постоянном движении и развитии. Зарождение новых элементов (сторон) в трудовых отношениях, изменение и совершенствование последних как объективно необходимый результат производственной деятельности людей определяют динамизм трудового отношения»<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Так, например, по мнению С.Ю. Головиной, сегодня наблюдается обогащение предмета отрасли за счет включения новых видов отношений, подлежащих трудовоправовой регламентации, что вызвано, прежде всего, такими современными явлениями, как информатизация и глобализация. См. подробнее: Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Материалы Международной научно-практической конференции "Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения". М., 2007.

<sup>74</sup> Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР. Дисс. ... д-ра юрид. наук. Львов, 1977. С. 130.

В современных условиях кардинальных социальных преобразований в Российской Федерации практически создается новая правовая система, вот почему приоритетным становится динамизм, изменчивость правового регулирования. На это обращают внимание многие авторы.<sup>75</sup> По справедливому замечанию И.Я. Киселева, «от способности современного трудового права приобрести необходимую гибкость в значительной мере зависит его выживание как необходимого и важного для общества социального института».<sup>76</sup>

Под «динамизмом» правового регулирования принято понимать подвижность, быстрое развитие системы права в целом и ее отдельных элементов. «Динамизм, – пишет С.С. Алексеев, – является свойством права – свойством в смысле его способности реагировать на изменяющиеся условия общественной жизни»<sup>77</sup>.

Присущий праву динамизм позволяет приспособить существующую систему правового регулирования к меняющимся экономическим и общественным реалиям. Постоянная адаптация норм права к новым условиям, несомненно, является одним из важнейших признаков эффективности<sup>78</sup> всей правовой системы.

В настоящее время происходит существенная трансформация всех традиционно выделяемых признаков трудового отношения: личного, организационного, имущественного, что требует особой правовой регламентации этих отношений. «Динамизм трудового права в значительной степени обусловлен динамизмом общественных отношений, входящих в его предмет», – отмечает

---

<sup>75</sup> Теория государства и права: Учебник для юридических вузов / А.И. Абрамова, С.А. Боголюбов, А.В. Мицкевич и др.; под ред. А.С. Пиголкина. М.: Городец, 2003. С. 25. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров, дисс. канд. юрид. наук, Ярославль, 2008г. С. 80.

<sup>76</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003. С. 67 - 68.

<sup>77</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. В двух томах. Т. I. М.: Юрид. лит. 1982. С. 140.

<sup>78</sup> В.И. Никитинский, исследовавший эффективность норм трудового права и механизм правового регулирования трудовых отношений, пришел к выводу, что норма является эффективной, если она опосредствует в своих предписаниях требования социально-экономических законов и по своей юридической результативности устремлена в будущее. См.: Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит., 1971. С. 34, 56.

К.Н. Гусов<sup>79</sup>. Таким образом, изменение и совершенствование правового регулирования труда является неизбежным ответом на требования нового времени, эволюцию форм общественной организации труда.

Каким же образом праву придается свойство динамичности? И как «продлить жизнь» нормам права в условиях постоянного изменения фактических трудовых отношений?

В-первую очередь, эта цель достигается за счет диспозитивности права, предоставления субъектам возможности урегулировать отношения самостоятельно или в рамках указанных в норме альтернатив. Этот способ обеспечен законодателем на централизованном уровне.

Второй способ придания динамичности праву заключается в регулировании общественных отношений на различных уровнях, т.е. в многоуровневости, так как сочетание нескольких уровней регулирования является важнейшим средством повышения эффективности механизма правового регулирования трудовых отношений.

Р.О. Халфина, в свое время, писала о многоуровневости правового регулирования: «Противоречие между требованиями динамики развития общества и стабильностью правовой системы должно сгладиться правильным соотношением закона как наиболее стабильной формы права с подзаконными актами как более гибкими, учитывающими динамику отношений»<sup>80</sup>.

По мнению М.Ю. Федоровой, «более правильно говорить о многоуровневости как специально-юридическом принципе правового регулирования определенных групп общественных отношений, который выражается в распределении нормотворческих полномочий между различными их субъектами, обеспечивающими согласованность и реализацию интересов различных субъектов,

---

<sup>79</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. С. 20.

<sup>80</sup> Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М.: Юридическая литература, 1974. С. 210.

позволяющем избежать излишней централизации нормоустановительных полномочий, развивать диспозитивное регулирование или обеспечить баланс между императивными и диспозитивными методами»<sup>81</sup>.

По мнению Т.А. Затолокиной, многоуровневость в трудовом праве проявляется в следующем: «правовое регулирование трудовых отношений осуществляется на международном, федеральном уровне, уровне субъектов РФ, муниципальном, локальном и индивидуально – договорном уровнях»<sup>82</sup>.

Добавим, что соотношение уровней правового регулирования постоянно изменяется, формируются новые модели сочетания уровней. Так, с принятием в 2001 г. ТК РФ централизованное регулирование утрачивает былую императивность, особую значимость приобретают локальные правовые акты и вся система социального партнерства. В частности, норма ст.26 ТК РФ устанавливает следующие уровни социального партнерства: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный. Сочетание различных уровней правового регулирования трудовых отношений также является одним из конкретных проявлений закрепленного в ст.2 ТК РФ принципа сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений.

Следует отметить, что не все отношения, регулируемые трудовым правом, подвержены изменениям в равной степени. Одни отличаются большей гибкостью и подвижностью, другие – большей стабильностью. Но именно это и предопределяет существование централизованных и децентрализованных норм трудового права.

В централизованном порядке невозможно, с одной стороны, максимально широко охватить все общественные отношения, и в то же время с другой стороны - урегулировать их с необходимой сте-

---

<sup>81</sup> Федорова М.Ю. Социальное страхование как организационно-правовая форма социальной защиты населения: проблемы правового регулирования. Омск, 2000. С. 382.

<sup>82</sup> Затолокина Т.А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2005. С. 14.

пенью детализации. Осуществление эффективной правовой регламентации возможно лишь с помощью широкого применения регионального и локального способов регулирования. Причем, как справедливо отмечалось еще в советской литературе, «особенность и преимущество сочетания норм общих и локальных состоит в том, что подвижность последних не влияет на стабильность первых»<sup>83</sup>.

Традиционно считается, что централизованная норма не может быть конкретизирована в локальное предписание, если возможность такой конкретизации не заключена в самой этой общей норме. Большинство же норм трудового права при буквальном их толковании являются императивными. Однако действующий ТК РФ содержит общее положение о возможности регулирования трудовых отношений на региональном и локальном уровнях с запретом ухудшения положения работника по сравнению с федеральным законодательством (ст.9), и, как следствие, децентрализация правового регулирования ограничена минимальным стандартом трудовых прав. Связь между централизованными, региональными и локальными нормами проявляется в том, что новые правила, установленные на уровне субъекта или работодателя, не могут выходить за рамки общих предписаний, т.е. эти нормы как бы заключают в себе общее правило.

Нормы права, создаваемые на региональном и локальном уровнях, всегда несут в себе элементы централизованных норм, или, во всяком случае, одного из принципов трудового права. В более общем виде можно сказать, что связь между всеми уровнями правового регулирования трудовых отношений строится на основе принципа *in favorem* (от лат.: «в пользу кого – либо», «для пользы»). Этот принцип означает, что источник, стоящий на более низкой ступени иерархии, не может ухудшать положение работника.

Кроме того, не редки ситуации, когда локальные и региональные нормы, будучи более подвижными и способными к изме-

---

<sup>83</sup> Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР. Дис. ... д-ра юрид. наук. Львов, 1977. С. 133.



нению, выступают, по сути, «проектом» централизованной нормы. Например, в локальных нормативных актах об оплате труда, которые сегодня действуют в большинстве организаций, сформулирован ряд значимых положений, уточняющих нормы ТК РФ, а именно: устанавливаются системы оплаты труда; определяются виды премий, показатели премирования и основания для депремирования; четко обозначаются размеры компенсационных доплат за работу в ночное время, за работу в особых условиях труда; разрабатывается конкретный механизм и порядок индексации заработной платы. В то же время, на централизованном уровне указанные вопросы вообще не имеют достаточного правового регулирования. В связи с этим, в науке высказываются предложения о дополнении отдельных норм ТК РФ и других федеральных законов именно на основе уже существующего локального опыта регулирования<sup>84</sup>.

Использование нескольких уровней правового регулирования позволяет создать такое сочетание общего и особенного в трудовых отношениях, при котором возможен учет интересов всех субъектов трудового права. Так, локальное и региональное правовое регулирование способно более чутко реагировать на изменение фактических социально-трудовых отношений, при этом «широкое использование метода локального регулирования хорошо также тем, что оно позволяет во многих случаях откликаться на требования научно-технического прогресса, не ломая при этом основных положений законодательства»<sup>85</sup>, - это признавалось еще в советский период.

Оптимальное сочетание централизованного, регионального и локального регулирования позволяет закрепить как общие принципы и закономерности развития трудовых отношений, так и их особенности на уровне субъекта или на конкретном предприятии. По мнению Р.И. Кондратьева, такое сочетание является «одним из

---

<sup>84</sup> Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С.215.

<sup>85</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 34

эффективных способов смягчения противоречия между нормативностью права с одной стороны и его формальной определенностью с другой»<sup>86</sup>.

Многоуровневость правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений наиболее ярко проявляется в следующих аспектах: во-первых, это сочетание федерального и регионального законодательства, разделение правотворческой компетенции между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ; во-вторых, это сочетание различных уровней социального партнерства в рамках ст.26 ТК РФ; и, в-третьих, это локальное правовое регулирование как способ конкретизации и дополнения регионального и централизованного уровней.

Таким образом, одним из основных средств обеспечения динамизма выступает децентрализация и многоуровневость правового регулирования трудовых отношений. Укрепление федеративных начал, конкретизация федеральных норм с учетом региональной и местной специфики, развитие социального партнерства – все это необходимые условия для обеспечения эффективного правового регулирования изменяющихся трудовых отношений, и для обеспечения такого эффективного регулирования необходимо найти достаточно тонкую грань между устойчивостью, стабильностью регулирования с одной стороны, и его динамизмом – с другой.

Диалектика статики и динамики, и в этом контексте – централизации и децентрализации, во все периоды развития трудового права определяла принципиальные особенности методов правового регулирования трудовых отношений. Регулирование трудовых отношений должно быть гибким, способным быстро реагировать на изменения реальных особенностей социально-трудовых отношений. В современных условиях экономических и социальных реформ, создания новой правовой системы, именно динамизм право-

---

<sup>86</sup> Кондратьев Р.И. Указ. соч. Львов, 1977. С. 130.

вого регулирования должен стать главным ориентиром развития трудового права.

Следовательно, главной причиной, предопределяющей многоуровневость правового регулирования трудовых отношений, является их динамизм, подвижность, изменение. Быстрый и эффективный ответ правового механизма на возникающие особенности трудовых отношений, а также достижение баланса интересов всех субъектов трудового права возможно только при широком использовании всех уровней правового регулирования, их сочетания и тесного взаимодействия.

Интернационализация российской экономики в условиях глобализации и повсеместной унификации правовых норм и доктринальных конструкций нацеливает также и на учет международного уровня правового регулирования социально-трудовых отношений<sup>87</sup>.

Международные стандарты труда фактически представляют собой квинтэссенцию мирового опыта правового регулирования этих отношений<sup>88</sup>. Международный уровень правового регулирования тесно связан с национальными уровнями. Это выражается в конституционном положении о признании международных норм частью российской правовой системы, и в непосредственном включении норм международных актов в текст законов РФ, т.к. тот или иной международный стандарт труда представляет собой некий об-

---

<sup>87</sup> По мнению В.М. Лебедева, социально-трудовые отношения представляют собой опосредованные законодательством о труде общественные отношения работника (его представителей) с работодателем (его представителями) и другими субъектами трудового права на найму и производительному, возмездному, безопасному использованию рабочей силы для достижения тех целей, которые сформулированы собственником средств производства для своего бизнеса. См.: Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). М., Статут. 2007. С.64.

<sup>88</sup> И.Я. Киселев определяет международно-правовое регулирование труда как «регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двухсторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников». См.: Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. М., 1995.

разец, эталон, которому должны соответствовать все элементы системы трудового права.

Координационный характер международного права<sup>89</sup> порождает две важнейшие особенности в применении международного трудового права:

1. сложность согласования на международном уровне детальных и конкретных международных трудовых стандартов;

2. фактическую невозможность принуждения основных субъектов международного трудового права — государств — к исполнению принятых на себя обязательств в отношении соблюдения международных трудовых стандартов<sup>90</sup>.

---

<sup>89</sup> Граф Витцтум В., Дольцер Р., Куниг Ф. И др. Международное право. М.: Бербин, 2011. С.6.

<sup>90</sup> Лютов Н.Л. Взаимодействие международного и национального права в сфере труда: некоторые практические и правовые проблемы // Доклады исполнительного комитета к Восьмой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса «Взаимодействие национальных правовых систем: современные формы и тенденции. Екатеринбург. 2014. С.69.

## **Глава 2. Компонентная характеристика основных черт метода современного трудового права**

### **2.1. Основные черты метода современного трудового права**

В общей теории права традиционно выделяется четыре признака метода правового регулирования, которые проявляются в каждой отрасли права по-разному, а именно: общее юридическое положение субъектов правоотношений; основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений (иногда говорят о степени свободы действия субъектов права); характер установления прав и обязанностей; способы защиты прав и средства обеспечения обязанностей<sup>91</sup>.

Каждый из перечисленных признаков, безусловно, имеет специфичное отражение в трудовом праве. Однако наряду с ними, метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений обладает и другими, принципиально важными характеристиками, которые не укладываются в этот «минимальный набор».

Среди современных исследователей нет единства по вопросу компонентной структуры метода трудового права. Разными авторами выделяется разный состав его элементов (свойств).

Например, по мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой<sup>92</sup>, метод трудового права состоит из следующих специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования: сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда; договорный характер труда и установления его условий; равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка; участие работников через

---

<sup>91</sup> Явич Л.С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования: вопросы общей теории советского права. М.: Госюриздат, 1961. С. 60

<sup>92</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2004. С. 21-24.

своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей в правовом регулировании труда; специфичный для трудового права способ защиты трудовых прав; единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.

Другие авторы дополняют этот перечень, выделяя новые элементы. Так, Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова называют в качестве такого элемента специфичное сочетание императивного и диспозитивного регулирования<sup>93</sup>. В.И. Семенов пишет о специфике санкций, способов и процедур их применения<sup>94</sup>.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова выделяют в качестве одного из основных признаков метода «особую двуединую роль государства в правовом регулировании трудовых отношений», отмечая при этом, что государство участвует в трудовых отношениях не только в качестве законодателя, но и участника социального партнерства в сфере труда, то есть государство выступает в нескольких взаимосвязанных ипостасях: как законодатель и как участник социального партнерства, а в отдельных случаях – как работодатель<sup>95</sup>.

Отдельные авторы подчеркивают специфику юридических фактов, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений<sup>96</sup>.

При этом следует напомнить слова А.И. Процевского о том, что специфичность метода регулирования трудовых отношений может быть раскрыта только через все характеризующие признаки, а не через какой-либо один признак<sup>97</sup>.

Перечисление особенностей метода трудового права можно продолжать и далее, однако для наиболее полного и целостного анализа, выявления закономерностей и взаимосвязей названных

---

<sup>93</sup> Трудовое право России. Учебник. Под ред. Ю.П. Орловского и А.Ф. Нуртдиновой. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. С. 34

<sup>94</sup> Трудовое право. Под ред. В.И. Семенова. Минск, 2002. С. 22

<sup>95</sup> Лушников А.М. Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. М. С 493.

<sup>96</sup> См., в частности: Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009.

<sup>97</sup> Процевский А.И. Метод регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 130.

черт метода, желательно использовать компонентный или системно-компонентный подход<sup>98</sup>.

Основным понятием, используемым в таком подходе, выступает само понятие "система". Наиболее полный анализ этого понятия в философской литературе был осуществлен И.В. Блаубергом, В.Н. Садовским, Э.Г. Юдиным, А. И. Уемовым, В.П. Кузьминым<sup>99</sup>.

В общей теории права термин "правовая система" впервые был использован Е. Б. Пашуканисом<sup>100</sup>. Понятие системы в правоведении подробно изучал Д.А. Керимов, и, по его мнению, «применение системно-структурного подхода к исследованию правовых явлений позволяет вскрыть внутреннее единство права, органическую взаимосвязь и гармоническое взаимодействие его составляющих»<sup>101</sup>.

Подобный взгляд дает возможность рассмотреть черты метода трудового права в следующем ракурсе. Метод трудового права имеет сложную внутреннюю структуру. Все особенности являются взаимосвязанными и взаимообусловленными. Каждый из компонентов обусловлен спецификой и динамизмом общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Системно-компонентный подход при анализе метода трудового права позволяет синтезировать особенности и фрагментарные характеристики составляющих его компонентов как единого объекта исследования.

В этом контексте отдельные компоненты метода трудового права проявляются наиболее ярко. Так, особую роль в регулирова-

---

<sup>98</sup> Системный подход — это подход, при котором любая система (объект) рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов (компонентов). Системно-компонентный аспект состоит в выявлении элементов, составляющих систему, и зависимостей между ними. Подробнее см.: И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин "Философский принцип системности и системный подход" - Вопросы философии, 1978, №8, с. 39-52. Г.П. Щедровицкий "Принципы и общая схема методологической организации системно-структурных исследований и разработок". М.: Наука, 1981. с. 193-227

<sup>99</sup> Уемов А. И. Системный подход и общая теория систем. М., 1978. С.103-130

<sup>100</sup> Пашуканис Е. Б. Избранные произведения по общей теории права и государства. М., 1980. С.65.

<sup>101</sup> Керимов Д. А. Философские проблемы права. С.278-287.

нии определенной группы общественных отношений играет характер норм права – императивный или диспозитивный. Из общей теории права известно, что по характеру правового предписания (способу воздействия на субъектов) все нормы права подразделяются на императивные и диспозитивные. Императивные нормы предусматривают единственно возможный вариант поведения, который не допускает отступления и не может быть изменен по усмотрению сторон; диспозитивные нормы также предписывают вариант поведения, но предоставляют сторонам возможность самим урегулировать отношения в установленных законом рамках.<sup>102</sup>

Соотношение диспозитивных и императивных норм неодинаково в различных отраслях права, и зависит, прежде всего, от сочетания в них частных и публичных начал. Диспозитивность регулирования может проявляться не только в содержании норм права, но и в возможности выбора сторонами одной из предусмотренных законом альтернатив, одного из вариантов поведения. В отличие, например, от гражданского права, нормы трудового права прямо не предусматривают возможности выбора варианта поведения сторонами. Однако ст.9 ТК РФ устанавливает, что «регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

Следовательно, по мысли законодателя, специфика регулирования социально-трудовых отношений состоит в том, что субъектам трудового права предоставляется законом возможность урегу-

---

<sup>102</sup> Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М.: "Юристъ", 2004. С.210.



лизовать свои отношения в договорном нормативно-правовом или индивидуально-договорном порядке.<sup>103</sup>

Как следствие, большинство норм трудового права устанавливают минимальный стандарт<sup>104</sup> трудовых прав и свобод и носят императивный характер. Однако стороны по своему усмотрению могут самостоятельно урегулировать свои отношения с тем лишь ограничением, что новые условия не могут ухудшить положение работника. В этом, без сомнения, проявляется специфика диспозитивности в трудовом праве – сочетание возможности устанавливать новые правила поведения в договорном порядке с приоритетной защитой наиболее слабой стороны трудового отношения – работника. Как справедливо замечает И.А. Костян, «свобода сторон трудового права в процессе его реализации существенно ограничена властью работодателя (нормативной, организационной, распорядительной и дисциплинарной), а также властью государства, призванного обеспечивать охрану прав работника, как менее защищенной стороны»<sup>105</sup>.

Традиционно среди черт метода правового регулирования трудовых отношений в качестве основополагающей особенности выделяют **равноправие сторон трудового договора с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка**. Правовое положение субъектов, с позиций общей теории права – главное, что выражает суть метода правового регулирования той или иной отрасли права. Именно в правовом статусе субъ-

---

<sup>103</sup> Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С.113.

<sup>104</sup> Минимальный стандарт трудовых прав можно определить как закрепленную на централизованном уровне национальной правовой системы и в международных правовых актах совокупность трудовых прав и свобод, которая не может быть ограничена по усмотрению сторон трудовых отношений. Минимальный стандарт трудовых прав включает в себя нормы о минимальном размере оплаты труда, минимальной продолжительности отпуска, а также все фундаментальные права работников (на объединение и участие в управлении организацией, на безопасное рабочее место) и т.д.

<sup>105</sup> Костян И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С.39.

ектов, их исходных юридических позициях концентрированно выражены специфические черты метода.

В трудовом праве положение субъектов отличается значительным своеобразием. Е.М. Аكوпова, рассматривая эту черту при характеристике трудового договора, отмечает, что «по юридической значимости его следует считать принципом метода трудового права, т.к. именно он является лакмусовой бумажкой, которая позволяет безошибочно отграничить трудовой договор от всех без исключения цивилистических договоров — подряда, оказания услуг, авторского договора и любого иного индивидуального договора. Этот принцип проявляется в изменении отношений работника и работодателя в процессе заключения трудового договора и после вступления последнего в силу. Суть метаморфозы — в изменении взаимного правового положения сторон: из равного в момент заключения, оно превращается в авторитарное после подписания договора. Такое преобразование совершенно исключено для любых гражданско-правовых соглашений о выполнении работы и поэтому рассматривается как отраслевой правовой принцип, исключающий всякую возможность смешения трудового договора с любым гражданско-правовым соглашением о выполнении работы»<sup>106</sup>.

В связи с этим уместно вспомнить слова А.И. Процевского, который писал: «Метод правового регулирования трудовых отношений отличается тем, что в нем отражаются: равенство сторон при заключении трудового договора; равенство и подчинение в процессе трудовой деятельности; коллективно-договорное регулирование как результат равенства и подчинения в процессе труда. Равенство сторон трудового договора, продолжая действовать на протяжении всего времени существования трудового правоотношения, дополняется их соподчинением, вызванным объективными свойствами совместного труда».<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> Аكوпова Е. М. Трудовой договор: становление и развитие. Ростов-на-Дону, 2001.

<sup>107</sup> Процевский А.И. Метод регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 138.

Действительно, вступая в трудовое отношение, его субъекты занимают равное положение. После заключения (вступления в силу) трудового договора работник становится подчиненным «хозяйской власти» работодателя. Работодателю предоставляются властные полномочия принимать необходимые локальные нормативные акты, устанавливать внутренний трудовой распорядок в организации, применять в отношении работников меры поощрения и меры дисциплинарного воздействия; и в этом состоит принципиальное отличие правового регулирования труда на основе трудового договора от правового регулирования на основе гражданско-правового договора, связанного с трудом. Именно на основании этого критерия в конце XIX века трудовой договор выделился в качестве отдельного вида в ряду других сделок. Л.С. Таль писал, что «сущность трудового договора заключается в частичном подчинении личности работника хозяйской власти работодателя». В то же время автор отмечал возможность «устранить проявление хозяйской распорядительности над личностью и ходом занятий работника взаимным соглашением сторон»<sup>108</sup>. Это замечание сегодня приобретает особый смысл, когда мы говорим о так называемой «нетипичной трудовой занятости» либо о выполнении работы вне места нахождения работодателя. В этом случае элемент подчиненности работника если и не исчезает, то сокращается до минимума, который лишь позволяет различить в конкретном случае именно трудовое отношение.

Заметим, что с позиции сегодняшнего дня достаточно сложно дать однозначную оценку правовой природе общественных отношений, реально складывающихся на рынке труда в России и непосредственно связанных с отмечаемыми в исследовании нетипичными (атипичными) формами занятости. Отметим, что термин «типичный» в этимологическом аспекте обозначает «обладающий осо-

---

<sup>108</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1918. С.89.

бенностями, свойственными лишь определенному типу»<sup>109</sup>. Как следствие, термин «нетипичный» содержит в себе указание на существование специфических особенностей, свойственных иным типам и конструкциям, включая конструкции организации труда.

В то же время следует заметить, что состояние равенства в реально складывающихся трудовых отношениях во всех случаях характеризует правовое положение сторон не только в момент заключения трудового договора, но также проявляется в возможности сторон влиять на судьбу трудового правоотношения путем его изменения или прекращения. Однако, свобода договора в трудовом праве всегда ограничена минимальным уровнем установленных законом прав и гарантий работников, т.к. в силу ст. 9 ТК РФ «трудо-вой договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством».

Эту особенность метода трудового права отмечали и цивилисты, отграничивая договор трудового поручения от трудового договора. Так, Б.С. Антимонов и К.А. Граве писали, что по договору, регулируемому нормами трудового права, работник подчиняется трудовой дисциплине, устанавливаемой другой стороной, по договору же гражданского права ни одна из сторон не подчинена внутреннему распорядку другой стороны<sup>110</sup>.

В английской юридической литературе утверждается, что в своей основе трудовой договор имеет характер подчинения. Взамен выплачиваемой заработной платы работодатель получает право управлять процессом труда для достижения целей и задач своей организации. Работник при заключении трудового договора соглашается с тем, что он будет подчиняться указаниям работодателя, и таким образом попадает в зависимое положение. Также наиболее явным признаком этой системы подчинения является

---

<sup>109</sup> Словарь иностранных слов и выражений /Автор-составитель Е.С. Зенович. М., 1997. С.475.

<sup>110</sup> Антимонов Б.С., Граве К.А. Договор трудового поручения // Ученые записки ВШУН. Вып. 2. 1955. С. 17

возможность использования работодателем мер дисциплинарной ответственности.<sup>111</sup>

Однако говорить о равноправии сторон трудовых отношений следует со значительными оговорками. Стороны не вполне равны даже при заключении трудового договора. Свобода работодателя ограничена, во-первых, при установлении таких условий трудового договора как срок, испытание при приеме на работу, минимальный размер заработной платы и т.п., когда работодатель связан императивными требованиями трудового законодательства. Во-вторых, существуют ситуации, когда работодатель по закону обязан заключить трудовой договор, например, с работником, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя (ст.64 ТК РФ).

В то же время, на практике частыми являются случаи, когда стороны заключают трудовой договор, который в правовом отношении соответствует действующему трудовому законодательству, но в отдельных случаях работник просто вынужден соглашаться на невыгодные условия труда с целью получения работы и заработной платы, что лишний раз демонстрирует тот факт, что равенство сторон при заключении трудового договора сильно отличается от равенства в гражданском праве<sup>112</sup>.

Следует подчеркнуть, что еще до вступления в трудовые отношения, стороны (как работник, так и работодатель) не обладают полной свободой договора. Работодатель не вправе выходить за установленный законом минимальный стандарт трудовых прав, а работник, являясь экономически более слабой стороной, зависим от

---

<sup>111</sup> Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С.85.

<sup>112</sup> На это обращает внимание, в частности, К.А. Бондаренко: «Отношения несамостоятельного труда основываются на формальном равенстве, чем отличаются от равенства, существующего между субъектами гражданско-правовых отношений. Свобода договора и равенство сторон трудового правоотношения в традиционном, прямом смысле может привести к потере самостоятельности отрасли. Эти категории следует отличать от равенства, существующего между субъектами других отраслей права». См.: Бондаренко К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.

работодателя при установлении условий договора. Многие современные исследователи также обращают внимание на необходимость исходить из того, что экономического и юридического равенства сторон трудовых отношений просто не может быть<sup>113</sup>.

В этой связи А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают, что отношения сторон в трудовом праве строятся не на основе власти-подчинения, а на правовом ограничении взаимного характера, и данный факт позволяет отметить еще раз сложность метода трудового права, которая вызвана диалектикой частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых отношений.<sup>114</sup>

Особый правовой статус субъектов трудовых отношений, и в первую очередь работника как наиболее слабой стороны, порождает следующую важную составляющую метода трудового права – **особый характер защиты прав и интересов субъектов трудового права**. В соответствии с ч.2 ст. 352 ТК РФ, основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются: самозащита работниками трудовых прав; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; судебная защита. Как следствие, в выделенных законодателем способах наглядно проявляется сочетание деятельности государственных органов, включая и деятельность судов как органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, с деятельностью органов, сформированных на социально-партнерских (паритетных) началах: комиссии по трудовым спорам, примирительных комиссий, посредника, трудового арбитража.

Например, комиссия по трудовым спорам (КТС) относится, согласно ст.382 ТК РФ, к органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работо-

---

<sup>113</sup> Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников: дисс. ... д-ра юрид. наук. Воронеж, 2001. С. 39, 79.

<sup>114</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М.: «Статут», 2009. Т 1. С. 496

дателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателей (ч.1 ст.384 ТК РФ). КТС наделена трудовым законодательством определенными полномочиями (ст. 385-390 ТК РФ), при этом определенным образом регламентирована процедура создания и деятельности КТС, ее паритетный состав и порядок принятия решений по трудовым спорам. Фактически соответствующий представительный орган работников делегирует своих представителей для защиты субъективных трудовых прав и интересов в органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Заметим, что выделенная черта метода постоянно совершенствуется, и, в частности, в настоящее время, помимо традиционных способов разрешения трудовых споров, начинают использоваться так называемые «альтернативные» способы. С 1 января 2011 года вступил в силу Федеральный закон № 193-ФЗ от 27 июля 2010 года «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» согласно которому процедура медиации (ст.2) представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения (т.е. решения, которое устроит обе стороны), при этом прибегнуть к процедуре медиации можно по спорам, вытекающим, в том числе из трудовых правоотношений (ст.1).

Важную роль в вопросе защиты трудовых прав и свобод граждан РФ несомненно играют профессиональные союзы. Но права профсоюзов с принятием ТК РФ были сведены во многом только к учету мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ), при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК РФ) и в ряде других случаев. Несмотря на это, профсоюзный контроль (в особенности у работодателей с большой

численностью работающих) все еще является действенной формой защиты трудовых прав работников<sup>115</sup>.

В настоящее время усиливается роль государства в вопросах защиты трудовых прав, изменяется правовое положение органов государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права<sup>116</sup>, активизируется их деятельность. Причем перечень органов государственного надзора и контроля фактически гораздо шире приведенного в ст.353 ТК РФ<sup>117</sup>, т.к. деятельность таких органов, как уполномоченный по правам человека, комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав во многих случаях относится к защите именно трудовых прав граждан<sup>118</sup>.

Одним из прогрессивных способов защиты трудовых прав стала самозащита. Этот способ служит интересам работника, получающего возможность в оперативном порядке и без особых материальных затрат самостоятельно отстоять свои трудовые права.<sup>119</sup> В соответствии с п.2 ст.45 Конституции РФ 1993 г. каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, на этом конституционном положении и основывается право на самозащиту в случаях нарушения субъективных прав гра-

---

<sup>115</sup> См. подробнее: Сошникова Т.А. Защита профессиональными союзами трудовых прав работников. М.: «Профиздат», 2004; Зеленое М.Ф., Шугаев А.А. Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2001; Васильев В.А. Каким быть функциям профсоюзов? // Трудовое право. 2005. №10.

<sup>116</sup> См. подробнее: Сапфинова, А. А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: автореф. дис. доктора юр. наук. М. 2009.

<sup>117</sup> Статья 353 ТК РФ. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

<sup>118</sup> Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М. 2007. С.115.

<sup>119</sup> Халиков В.М. Самозащита в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2006. С.29.



ждан. Мы согласны с точкой зрения Л.А. Чикановой и А.Ф. Нуртдиновой, что феномен самозащиты следует отнести к числу частноправовых элементов, характерных для современного трудового законодательства.<sup>120</sup>

Правовое регулирование труда актуализирует использование способа **единства и дифференциации**, который традиционно относят к числу важных характеристик метода трудового права.<sup>121</sup> Как отмечал А.Е. Пашерстник, единство "трудового права не только не противоречит дифференциации правового регулирования, но, напротив, предполагает ее. Дифференциация законодательства служит средством реализации единых принципов правового регулирования, их конкретизации в разнообразных условиях"<sup>122</sup>.

Г.С. Скачкова определяет дифференциацию как «разграничение правовых норм на основе юридически значимых факторов в целях конкретизации общих положений трудового законодательства к определенным категориям субъектов»<sup>123</sup>. Дифференциация всегда предполагает установление различий, исключений, предпочтений и ограничений в правовом регулировании отдельных категорий работников. Главное назначение дифференциации – учет особенностей правового регулирования трудовых отношений в различных условиях, которые связаны с характером выполняемой работы, природными и климатическими различиями, спецификой работника и работодателя.

---

<sup>120</sup> Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. №5. С.5-19.

<sup>121</sup> Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Ч. 1. СПб., 2001. С.72-87; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2003. С.23-25; Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2008. С.89; Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. М., 1998. С.30-31

<sup>122</sup> Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М. Юрлитиздат. 1955. С.75.

<sup>123</sup> Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С.265.

В науке трудового права выделяют множество факторов дифференциации<sup>124</sup>, при этом их число растет с появлением в трудовых отношениях все новых особенностей, требующих специального правового регулирования.

Дифференциация правового регулирования, безусловно, свойственна и другим отраслям права, однако именно в трудовом праве она приобретает особое значение. По мнению А.М. Лушникова, дифференциация является «глубинным свойством трудового права»<sup>125</sup>. Сегодня, в условиях развития «нетипичных» форм трудовой занятости, усиления гибкости правового регулирования труда, модификации традиционных признаков трудового отношения, дифференциация правового регулирования в трудовом праве приобретает особое значение и является одним из основных направлений развития трудового законодательства<sup>126</sup>. В научной литературе постоянно отмечается тенденция углубления дифференциации и увеличения общего числа факторов дифференциации<sup>127</sup>.

Трудовые отношения возникают и существуют во времени исключительно на основании трудового договора. Эту особенность именуют **«договорный характер труда и установления его условий»**. Данный признак, как правило, называется в качестве са-

---

<sup>124</sup> Так, выделяют отраслевую, территориальную дифференциацию, дифференциацию в зависимости от условий труда и дифференциацию, вытекающую из характера правовой связи работника и работодателя. См. подробнее: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. М., 2003. С. 279-280. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003. С.39.

<sup>125</sup> Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. 2009. №3. С.30-38.

<sup>126</sup> Орловский Ю.П. Единство и дифференциация трудового законодательства // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: Материалы научно-практической конференции. М., 2008. С. 24.

<sup>127</sup> Например, особое значение приобретает дифференциация по так называемому «техногенному фактору», который применяется в отношении работников, проживающих и работающих на территориях, пострадавших в результате аварий на Чернобыльской АЭС и других загрязненных территориях. Большое внимание в настоящее время привлекают особенности регулирования труда инвалидов, спортсменов и т.д. См. подробнее: Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 - 30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. 2009. №3. С.30-38; Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации в трудовом праве. С.79 - 80.

мостоятельной черты метода трудового права в силу его все возрастающей значимости в современных условиях<sup>128</sup>.

Договорный характер подразумевает заключение какого-либо соглашения. В рыночных условиях хозяйствования именно соглашение лежит в основе возникновения и изменения трудовых правоотношений. Это утверждение не вызывает сомнений. В основе возникновения и динамики трудового правоотношения лежат действия его субъектов.<sup>129</sup> Договорный характер проявляется в индивидуально-договорном (трудовой договор, соглашения, направленные на изменение и прекращение трудовых отношений), и в коллективно-договорном (коллективные договоры и соглашения) правовом регулировании. Расширение договорного регулирования трудовых отношений является сегодня одной из основных тенденций развития трудового права. Усиление договорных начал выражается, прежде всего, в том, что на законодательном уровне закреплена возможность регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, провозглашен приоритет коллективного договора над локальными нормативными актами (ст.5, ст.9 ТК РФ).

Традиционно в качестве специфики метода той или иной отрасли права называют своеобразие способов установления прав и обязанностей сторон. Применительно к трудовому праву речь идет, в первую очередь, о **сочетании централизованного и локального, государственного и договорного регулирования трудовых отношений.**

---

<sup>128</sup> «Трудовой договор является центральным инструментом трудового права. Он занимал и продолжает занимать видное место в индивидуализации трудовых отношений. В настоящее время в условиях рыночной экономики, несомненно, меняются функции государства в сфере регулирования труда. Наблюдается тенденция уменьшения объема и сферы нормативного регулирования трудовых отношений, и многократно возрастают роль и значение трудового договора, принцип свободы трудового договора становится универсальным принципом трудового права». Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С.2

<sup>129</sup> Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 78.

Следует отметить, что данный признак выделяется в настоящее время большинством авторов, однако в каждом конкретном случае формулируется в значительной степени по-разному.

Так, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова пишут о «сочетании централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда»<sup>130</sup>.

По мнению А.М. Лушников и М.В. Лушниковой<sup>131</sup>, речь идет о сочетании трех уровней правового регулирования: 1) законодательного, 2) коллективно-договорного и локального, 3) индивидуально-договорного.

Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова<sup>132</sup> полагают, что по уровню регулирования следует выделять централизованное и локальное регулирование, а по характеру регулирования – государственное и договорное.

В трудовом законодательстве (ст.2 ТК РФ) в качестве одного из принципов трудового права нормативно закрепляется «сочетание государственного и договорного регулирования труда». Это нацеливает на изучение данного правового явления, на детализацию понятия централизованного правового регулирования, которое до сих пор остается весьма неопределенным в связи с политическими и социально-экономическими преобразованиями в России и становлением рыночной экономики.

Как отмечал Р.И. Кондратьев, «сочетание централизованного и локального регулирования является не только одним из элементов метода трудового права (среди других), сколько конкретным проявлением единства метода, его главной, определяющей черты»<sup>133</sup>.

---

<sup>130</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2004. С. 21-24.

<sup>131</sup> Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права. Т.1. С. 491.

<sup>132</sup> Трудовое право России. Учебник. Под ред. Ю.П. Орловского и А.Ф. Нуртдиновой. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. С. 35.

<sup>133</sup> Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР: дисс. д-ра юрид. наук. Львов, 1977. С.127.

В общей теории права речь идет о «централизованном (императивном)» методе и «децентрализованном (диспозитивном)» методе<sup>134</sup>. Однако в этом случае фактически смешивается характер норм права с порядком их принятия. Так, норма коллективного договора вполне может носить императивный характер по отношению к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, которые, согласно ч.4 ст.8 ТК РФ, не должны противоречить не только трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, но и коллективному договору, который принимается на уровне конкретного работодателя (организации либо работодателя – индивидуального предпринимателя).

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова предлагают относить к централизованному уровню регулирования также и социально-партнерские соглашения на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях, «поскольку они заключаются выше уровня предприятия, организации».

По мнению В.И. Миронова, «в Конституции РФ указаны два центра, имеющие полномочия разрабатывать трудовое законодательство: федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации. В связи с чем, федеральное и региональное законодательство следует включать в централизованное регулирование отношений, составляющих предмет трудового права»<sup>135</sup>.

При этом заметим, что в этимологическом аспекте слово «централизованный» большинством толковых словарей сегодня определяется как «сосредоточенный в едином центре, исходящий из единого центра, исходящий из одного центра»<sup>136</sup>. В связи с этим, по нашему мнению, под централизованным регулированием следу-

---

<sup>134</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. В двух томах. Т. I. М.: Юрид. лит. 1982. С. 215.

<sup>135</sup> В.И. Миронов. Трудовое право. М., 2004. С.24.

<sup>136</sup> Толковый словарь Ефремовой. Т. Ф. Ефремова. 2000.; Большой толковый словарь русского языка. 1-е изд-е: СПб.: Норинт, 1998.

ет рассматривать регулирование трудовых отношений (как государственное, так и договорное) только на федеральном уровне.

Таким образом, правовое регулирование трудовых отношений в РФ отличается:

а) многоуровневостью: федеральный (централизованный), региональный, местный и локальный уровни;

б) сочетанием государственного (законы, подзаконные акты) и договорного (социально-партнерские соглашения и коллективные договоры, трудовые договоры) методов.

То есть речь идет фактически о вертикальной и горизонтальной структуре правового регулирования трудовых отношений, и есть только один элемент, который не вписывается в эту систему – локальные нормативные акты, принимаемые непосредственно работодателем. Они не имеют ни договорной природы, ни связи с государством (государственным регулированием).

Названная черта метода в условиях становления федеративного российского государства, трансформации государственной политики в отношении регионов, усложнения взаимосвязей федерального центра и субъектов федерации (появления федеральных округов и т.д.) приобретает особую значимость<sup>137</sup>.

Необходимость решения стоящих перед трудовым правом задач находит свое непосредственное отражение в методе правового регулирования трудовых отношений, и, главным образом, в своеобразном сочетании всех уровней и приемов правового регулирования. В современных социально-экономических условиях их соотношение все более смещается в сторону расширения договорного и локального регулирования. Однако большинство современных ученых признают необходимость установления минимального

---

<sup>137</sup> «В России неоднократно отмечалось на самом высоком уровне, что в стране пока не создана "оптимальная конструкция" перераспределения полномочий между федеральным центром и регионами, при этом попытки перераспределить полномочия были неудачным. "Губернаторы и региональные собрания должны получить такое количество полномочий и возможностей, которое будет необходимо и достаточно для решения их задач, чтобы они сами определяли экономическую и социальную жизнь своих территорий", - Газета «Коммерсантъ» от 18.10.2011г. <http://www.kommersant.ru/doc-y/1797281>.

стандарта гарантий трудовых прав и свобод граждан именно посредством централизованного и государственного регулирования.

### **Краткие выводы**

1. Своеобразие трудового права проявляется в методах и средствах, с помощью которых нормы данной отрасли воздействуют на общественные отношения. Набор этих методов и средств неодинаков с точки зрения разных исследователей и постоянно меняется и совершенствуется вместе с изменением предмета трудового права.

2. Все перечисленные выше компоненты метода трудового права, следует рассматривать как системное образование, и только их совокупность отражает всю специфику регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Рассмотрение метода трудового права как системы позволяет, во-первых, рассмотреть его особый состав и структуру; во-вторых, раскрыть внутреннее единство и взаимозависимость составляющих компонентов; и, в-третьих, выявить взаимодействие метода трудового права с развитием и динамикой трудовых отношений. Системный подход позволяет рассматривать метод трудового права как систему, имеющую определенный состав элементов и определенные цели их существования и функционирования.

3. Выделенные способы и черты метода оказывают влияние друг на друга, т.к. взаимосвязаны и взаимозависимы, что позволяет определить возможность дальнейшего регулирования трудовых отношений на уровне федерации, субъекта РФ и на уровне конкретного работодателя.

4. Проведенный анализ позволяет определить отраслевой метод трудового права как особый правовой феномен - систему взаимосвязанных и взаимообусловленных правовых средств, которые выражают основные особенности отрасли трудового права, проявляются на всех стадиях механизма правового регулирования и

обеспечивают эффективное воздействие права на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

5. Метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений не является застывшей и определенной раз и навсегда юридической категорией, т.к. набор составляющих его средств и особенностей регулирования постоянно изменяется, отражая тем самым динамизм существующих социально-трудовых отношений.

## **2.2. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования как важнейшая современная особенность метода российского трудового права**

Сочетание нескольких уровней правового регулирования - централизованного, регионального и локального выражается в распределении правотворческих полномочий, правотворческой компетенции, во-первых, между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и работодателем, принимающим локальные нормативные правовые акты; и, во-вторых, между различными уровнями социального партнерства. Такая модель децентрализации в методе правового регулирования трудовых отношений способна обеспечить наиболее полное и оптимальное согласование интересов всех субъектов трудового права, интересов РФ и интересов субъектов Российской Федерации.

Перспективы такого подхода на настоящем этапе развития трудового права видятся, прежде всего, в установлении на каждом последующем уровне дополнительных гарантий трудовых прав, улучшении положения работников, увеличении активности всех перечисленных субъектов нормотворчества.

Под основами распределения правового регулирования по уровням, в широком смысле, следует понимать те особенности су-



ществующих социально-трудовых отношений, которые, в конечном итоге, и определяют необходимость создания многоуровневой системы правового регулирования. К числу таких особенностей мы относим динамизм трудовых отношений и их специфику в регионе, отрасли и на отдельном предприятии, при этом федеративное устройство России как таковое является значимой предпосылкой для децентрализации правового регулирования.

В узком смысле под основами распределения правового регулирования следует понимать исходные положения законодательства, устанавливающие приоритетные требования к построению многоуровневой системы трудового права. Такие нормативные основы должны быть созданы именно на федеральном уровне, ведь без диспозитивных норм федеральных законов, делегирующих право урегулировать трудовые отношения на других уровнях, децентрализация будет невозможна.

Какие же основы распределения правового регулирования трудовых отношений по уровням существуют в действующем российском трудовом праве?

Основы сочетания нескольких уровней правового регулирования трудовых отношений заложены, прежде всего, на конституционном уровне непосредственно в Конституции РФ 1993 г., и затем на федеральном уровне - в ТК РФ как кодифицированном отраслевом нормативном правовом акте. Так, Конституция РФ в ст.72 относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов<sup>138</sup>. По справедливому замечанию В.Б. Маклерова, реализация этого положения Конституции знаменует новый этап децентрализации трудового законодательства России<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> Подробнее о моделях разграничения компетенции в федеративном государстве см.: Чиркин В.Е. Современное федеративное государство. М., 1997. С. 56-65.

<sup>139</sup> Малкеров В. Б. Проблемы регулирования трудовых отношений при переходе к новому типу экономики: Автореф. дисс. ... канд. юр. наук. Екатеринбург, 1998. С. 112.

В мировой практике существует несколько юридических способов разграничения предметов совместного ведения<sup>140</sup>. Первый способ предполагает подробное определение компетенции федерации и отнесение всех остальных вопросов к компетенции субъектов. Таким образом, субъектам предоставляется право урегулировать любые вопросы, не отнесенные к компетенции федерации, а значит, предполагается, что и любой новый вопрос решается на уровне субъекта. При втором способе разграничения предметов ведения детально прописывается сфера ведения субъектов федерации, все остальные вопросы относятся к компетенции федерации. Третий способ предполагает закрепление предметов ведения как федерации, так и субъектов. Недостаток этого способа иногда проявляется в неопределенности относительно правомочного субъекта решения вновь возникших вопросов, однако данный способ является наиболее предпочтительным, так как создает почти полное «страхование» от возможных коллизий по вопросу предоставленной компетенции и правомочий.

Российская модель разграничения компетенции между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов в сфере трудовых отношений определена в ст.6 ТК РФ. Существующая модель относится к первому из перечисленных способов, однако компетенция РФ излагается столь исчерпывающим образом, что возможностей для правового регулирования на уровне субъектов РФ практически не остается. Таким образом, федеральный законодатель закрепляет за федеральными органами государственной власти почти весь объем полномочий по предмету, отнесенному Конституцией РФ к совместному ведению. Подробный анализ указанной статьи и существующей модели разграничения полномочий представлен в следующем параграфе. Здесь лишь заметим, что отнесение трудового законодательства к сфере совместного ведения является конституционной основой

---

<sup>140</sup> Сыродоев Н. А. О разграничении полномочий по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов // Правоведение. 1995. №3. С. 38 – 47.

распределения правотворческой компетенции по двум уровням: федеральному и региональному.

В ст.2 ТК РФ в качестве одного из принципов правового регулирования труда называется «сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Таким образом, законодатель возводит в ранг принципа трудового права сочетание нормативного правового государственного регулирования и договорного регулирования (индивидуального и коллективного), и, как следствие, декларируется многоуровневая система источников, свойственная именно трудовому праву. На государственном уровне закрепляется минимальный уровень стандартов в сфере трудового права. На договорном уровне возможно установить более высокий уровень прав и гарантий, восполняя таким образом существующие пробелы в государственном регулировании.

Ст.5 ТК РФ устанавливает, что регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством (куда включаются как федеральные законы, так и законы субъектов федерации), а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, федеральный законодатель создает многоуровневую систему источников трудового права, закрепляя уже сложившуюся тенденцию децентрализации регулирования трудовых отношений.

ТК РФ предусматривает общие требования к построению такой многоуровневой системы трудового законодательства: 1) соответствие федеральных законов ТК РФ; 2) соответствие вновь принимаемых нормативно-правовых актов актам, обладающим высшей юридической силой; 3) запрет снижения региональным законодательством уровня трудовых прав и гарантий работникам, установленный Кодексом или иными федеральными законами; 4) запрет ухудшения локальным нормативным актом положения работников по сравнению с трудовым законодательством, коллек-

тивным договором, соглашениями; 5) разграничение предметов ведения между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ, в случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ, что прямо устанавливает приоритет ТК РФ перед всеми другими нормативными правовыми актами, что позволяет обеспечить необходимое единство регулирования трудовых отношений и устранить возможные противоречия в системе источников трудового права. Ст. 5 ТК РФ закрепляет строгую иерархию и всех остальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения<sup>141</sup>. Ст. 8 ТК РФ устанавливает, что нормы локальных нормативных правовых актов, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями не подлежат применению. Указанные правила выступают законодательной основой для построения многоуровневой и одновременно непротиворечивой системы источников трудового права. Кроме того, в некоторых случаях ТК РФ содержит прямые указания на регулирование тех или иных вопросов на региональном или локальном уровне<sup>142</sup>.

Важной сферой сочетания уровней правового регулирования трудовых отношений является социальное партнерство, которое дополняет и конкретизирует все уровни регулирования: централизованный - путем заключения Генерального и отраслевых соглашений, уровень субъектов РФ – путем заключения региональ-

---

<sup>141</sup> На это указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г №2: «Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5ТК РФ)».

<sup>142</sup> См. напр.: ст. 35, ст. 144, ст. 274, ст. 133.1, ст. 135, ст. 152, ст. 153, ст. 154, ст. 168, ст. 189 ТК РФ.

ных соглашений, локальный – путем заключения коллективных договоров в организациях<sup>143</sup>.

Социальное партнерство, в соответствии со ст.26 ТК РФ, осуществляется на шести уровнях: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном<sup>144</sup>. Таким образом, ТК РФ закрепляет многоуровневую систему социального партнерства, при этом стороны могут свободно выбирать для ведения коллективных переговоров любой из существующих уровней. «Все, что может быть решено внизу, не выносится наверх, но все, что принято наверху в соответствии с делегированными снизу правами, учитывается в низовых звеньях. В то же время соглашения, заключаемые на уровнях предприятий, отраслей, регионов, учитываются, в свою очередь, при заключении генеральных соглашений»<sup>145</sup>.

Заметим, что поименованные в ст.26 ТК РФ уровни социального партнерства способны вызвать определенные терминологические разногласия. "Что такое территория, - отмечает Л.Ю. Бугров, - почему территория РФ и территория субъектов РФ этим термином не охватываются; что такое отрасль; ...правомерны ли профессиональные соглашения, распространяющиеся не на одну, а на

---

<sup>143</sup> В этом контексте С.А. Иванов выделял два аспекта децентрализации: первый касался передачи полномочий в области законодательного регулирования от федерации к ее субъектам; второй – от законодательного регулирования к регулированию посредством коллективных договоров и соглашений. См.: Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 53.

<sup>144</sup> Ст.26 ТК РФ. Уровни социального партнерства. Социальное партнерство осуществляется на: федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации; межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации; региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации; отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

<sup>145</sup> Шулул А.А., Смольков В.Г. Актуальные проблемы социального партнерства //Труд и социальные отношения. 2005. № 2. С. 23.

несколько профессий..."<sup>146</sup>. Эти вопросы представляются вполне закономерными. В этой связи, Е.А. Ершова предлагает дать в ТК РФ развернутое толкование применяемых терминов и сформулировать ст. 26 и ст.45 ТК РФ как относительно определенные правовые нормы, не содержащие исчерпывающего перечня уровней социального партнерства и видов соглашений.<sup>147</sup>

ТК РФ закрепляет только один принцип, устанавливающий взаимосвязь и соотношение уровней социального партнерства, закрепляя в ст.48, что «в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников». Как следствие, построение многоуровневой системы социального партнерства основано, в первую очередь, не на строгой иерархии коллективных соглашений, а на запрете ухудшения положения работника. Однако, вне всякого сомнения, заключение коллективного договора как более низкого уровня социального партнерства должно основываться на положениях федеральных, региональных, отраслевых соглашений.

### **Краткие выводы**

1. Основные предпосылки для использования в методе трудового права сочетания централизованного, регионального и локального регулирования заложены в Конституции РФ и ТК РФ, которые устанавливают четкую субординацию, иерархию нормативных правовых актов. Главным правилом построения такой многоуровневой системы является запрет ухудшения положения работника по сравнению с актами, обладающими большей юридической

---

<sup>146</sup> Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. N 4. С. 36.

<sup>147</sup> Ершова Е.А. Нормативно-правовые соглашения, содержащие нормы трудового права // Российский судья. 2007. N 12.

силой<sup>148</sup>. При этом в современных условиях развития социального партнерства, роста локального правового регулирования, роль государства как ведущего регулятора трудовых отношений меняется. На централизованном уровне должен быть закреплён лишь минимальный уровень социальной защищённости работника. Как верно отметил Г.В. Хныкин, централизованное регулирование, закрепляя минимальный уровень трудовых прав и интересов работников, утратило былую императивность. «Его доминирующая, господствующая роль, столь характерная для периода социализма, заменена на вспомогательную, субсидиарную»<sup>149</sup>.

2. Мы убеждены, что происходящая модификация метода трудового права, которая выражается в децентрализации правового регулирования путем расширения коллективно-договорных начал, расширения правотворческой компетенции субъектов РФ способствует включению большего числа субъектов в процесс создания норм права, а значит, и развитию демократических институтов. Только при полном использовании всех уровней правового регулирования можно достичь провозглашенных ТК РФ целей создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей. Делегирование правотворческой компетенции другим субъектам помимо федерального законодателя поможет обеспечить реальный баланс интересов всех субъектов трудового права, учесть в каждом конкретном случае отраслевую, географическую, иную специфику трудовых отношений, а значит обеспечить максимальный правовой эффект такого регулирования.

---

<sup>148</sup> В науке этот принцип иногда именуют «центральным коллизийным правилом трудового права». См.: Алена И.В. Коллизии в трудовом праве. Дисс. ... канд. юрид. наук. Омск, 2000. С. 166.

<sup>149</sup> Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения. Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005

### **2.3. Проблема разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений**

Региональное правовое регулирование является одной из основных форм обеспечения динамизма трудового права, важным средством дифференциации правового регулирования. Принятие нормативных правовых актов на уровне субъекта РФ позволяет, во-первых, учесть территориальные, географические, экономические особенности, а во-вторых, быстрее реагировать на изменение фактических социально-трудовых отношений в регионе с учетом финансовых возможностей последнего.

Конкретизация норм федерального уровня с учетом особенностей того или иного субъекта федерации сегодня является перспективным способом правового регулирования трудовых отношений. Е.Н. Петрова отмечает, что «конкретизация обеспечивает логическую связь между общими федеральными и специальными региональными нормами, которые, с одной стороны, находятся в конкуренции и направлены на урегулирование одного и того же вопроса, с другой – дополняют друг друга по формуле «общее-родовое-частное» и направлены на эффективное решение актуальных общественных проблем»<sup>150</sup>.

Е.Ю. Забрамная рассматривает дифференциацию по субъектам Российской Федерации как новый вид дифференциации правового регулирования, которую следует отличать от региональной дифференциации. «Последняя может быть обусловлена принятием соответствующих специальных норм, как на уровне Федерации, так и на уровне отдельных субъектов, пишет Е.Ю. Забрамная, - дифференциация же по субъектам Российской Федерации всегда обуслов-

---

<sup>150</sup> Петрова Е.И. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации как источники трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С.43.



лена принятием соответствующих норм самими субъектами Федерации. Кроме того, при региональной дифференциации законодатель, как правило, исходит из природно-климатических условий региона, в котором работники проживают и трудятся. Поэтому при региональной дифференциации границы действия специальных норм определяются не границами территорий субъектов Российской Федерации, а границами природно-климатических регионов. В отличие от региональной дифференциации пространственные пределы действия норм трудового законодательства, которые приняты каким-либо субъектом РФ, обуславливаются не природно-климатическими условиями, а территориальными границами данного субъекта»<sup>151</sup>. Отсутствие оптимальной модели сочетания и взаимодействия федерального и регионального уровней правотворчества определяют сегодня особую актуальность этой проблемы.

До принятия ТК РФ пределы регулирования трудовых отношений на региональном уровне устанавливались исключительно Конституцией РФ. В ст.72 Конституции трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Однако определения категории «совместное ведение» в Конституции не дано. Такое регулирование было явно недостаточным, что приводило не только к отступлениям от федерального законодательства, но и, в отдельных случаях, к снижению уровня трудовых прав и гарантий работников.

В ТК РФ установлены основные принципы разграничения предметов ведения между федеральными органами власти и органами власти субъектов РФ по вопросам регулирования трудовых отношений. Такое разграничение было проведено путем установления исключительной компетенции Российской Федерации, к которой были отнесены все значимые и важные вопросы, которые требуют единого регулирования на федеральном (централизованном)

---

<sup>151</sup> Забрамная Е.Ю. Разграничение правотворческой компетенции между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 1999. С. 8

уровне. Это, в частности, основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности); обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников); порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров и т.д.

Субъектам федерации предоставляется право принимать нормативные правовые акты по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта.

Следует также отметить, что в других статьях ТК РФ содержатся специальные указания органам государственной власти субъектов РФ урегулировать некоторые вопросы. Так, например, ст.35 ТК РФ устанавливает, что «в субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации»; согласно ст.144 ТК РФ «системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются... в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации». В соответствии со ст.313 ТК РФ, дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах

Крайнего Севера, могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. ТК РФ также напрямую отсылает к региональному регулированию в целом ряде своих норм (ст.ст.119, 412, 143, 316, 317, 323, 325 ТК РФ).

Однако в большинстве случаев речь идет лишь о правовом регулировании трудовых (служебных) отношений государственных и муниципальных служащих и других работников бюджетной сферы. Такие полномочия присущи органам государственной власти субъекта РФ объективно, уже потому что финансирование учреждений осуществляется из регионального бюджета. В этом отношении, безусловно, верна точка зрения А.Л. Шведова о том, что «данные полномочия региональных органов являются реализацией своеобразного «работодательского» статуса субъекта РФ, но не в том смысле, что он вступает в трудовые отношения с работником и является их стороной, а в той части, что он финансово обеспечивает исполнение денежных обязательств перед работником».

«В этом смысле, - пишет А.Л. Шведов, - можно назвать такие полномочия присущими любому региону. Поэтому, как представляется, уместно разделять роль субъекта Федерации как государственного публичного образования, реализующего властные функции по правовому регулированию на своей территории трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, и как "условного работодателя", регламентирующего определенные вопросы труда работников организаций региональной бюджетной сферы, связанные с бюджетным финансированием. Полномочия же, реализуемые органами субъектов РФ в рамках первого из указанных статусов и прямо указанные в ТК РФ, не так многочисленны и не регламентируют принципиальных вопросов в сфере труда»<sup>152</sup>.

---

<sup>152</sup> Шведов А.Л. О некоторых проблемах законодательного уровня формализации модели разграничения полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере отношений, регулируемых трудовым правом // Трудовое право. 2006. N 11.

Согласно ч. 3 ст. 6 ТК РФ, органы государственной власти субъектов РФ по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

Такую ситуацию в юридической литературе называют «опережающим» регулированием. По сути, речь идет о восполнении пробелов в федеральном законодательстве путем правотворчества субъектов. И, хотя сама возможность подобного «опережающего» регулирования в литературе подвергается критике<sup>153</sup>, Е.И. Петрова верно замечает, что «институт опережающего регулирования имеет своей целью обеспечение прав и свобод граждан»<sup>154</sup>. Общественные отношения, регулируемые трудовым правом, отличаются высокой степенью динамизма и подвижности. В этой связи, федеральный законодатель зачастую не может своевременно отреагировать на происходящие изменения, и институт «опережающего» регулирования может стать эффективным механизмом для устранения пробелов, совершенствования правового регулирования труда и одним из важных условий динамизма трудового права.

Формально ТК РФ устанавливает два ограничения для регулирования трудовых отношений на региональном уровне: 1) оно

---

<sup>153</sup> Например, некоторые авторы отмечают, что на основании ст. 76 Конституции законы субъектов РФ должны приниматься «в соответствии с федеральными законами», а значит, конституционно невозможно для опережающего регулирования отсутствует. См.: Лебедев А.Н. Статус субъекта Российской Федерации (Основы концепции, конституционная модель, практика). М., 1999. С. 140. Сергеев С.Л. Субъект Федерации: статус и законодательная деятельность. СПб., 1999. С. 96 - 97.

<sup>154</sup> Петрова Е.И. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации как источники трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С.61.

не должно снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам в сравнении с федеральным законодательством, и 2) не должно противоречить этому законодательству. В то же время, некоторые авторы отмечают, что регулирование на уровне субъекта возможно исключительно в пределах установленных частью первой ст.6 ТК РФ, и возможно только по отношению к условиям труда.<sup>155</sup> Это, по сути, означает, что даже в случаях предоставления работникам более высокого уровня гарантий трудовых прав субъекты РФ не могут выходить за пределы предоставленной им компетенции.

Т.А. Затолокина пишет: «Представляется, что ч. 2 ст. 6 ТК РФ, закрепляющая право субъектов устанавливать более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации распространяется только на вопросы, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти»<sup>156</sup>.

Изучение ряда региональных нормативных правовых актов показывает, что сегодня законодательством субъектов РФ регулируются, в основном, следующие вопросы:

- 1) связанные с правовым регулированием процесса прохождения государственной гражданской и муниципальной службы;
- 2) связанные с обеспечением занятости населения и трудоустройством; вопросы социального партнерства на уровне субъекта РФ;
- 3) связанные с заработной платой (оплатой труда) работников бюджетной сферы, в том числе, установление регионального прожиточного минимума населения по основным демографическим группам.

По мнению А.Л. Шведова, «наиболее активными сферами регионального законодательного интереса являются социальные

---

<sup>155</sup> Нуртдинова А.Ф. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений между федеральными и региональными органами государственной власти //Трудовое право. №6. 2003. С. 62.

<sup>156</sup> Затолокина Т.А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации. Дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2005. С. 115.

партнерство, регулирование трудовых прав, гарантий и компенсаций в роли "условного работодателя", занятость населения, охрана труда»<sup>157</sup>.

Таким образом, сегодня большая часть нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, принимается на федеральном уровне. Тенденция централизации вызвана, во-первых, существующей традицией и историческими предпосылками; во-вторых, отсутствием четкого определения компетенции субъектов РФ; в-третьих, недостаточными финансовыми возможностями для улучшения условий труда за счет регионального бюджета (ограничение возможности регулирования для так называемых «дотационных» субъектов). В связи с этим, некоторые авторы отмечают, что региональное регулирование носит второстепенный характер по отношению к централизованному.

По мнению Е.И. Петровой, в целом нормотворчество субъектов обусловлено либо спецификой вопроса (например, охрана труда должна иметь приоритетное значение для законодателя, поэтому нормативные правовые акты принимаются как Российской Федерацией, так и ее субъектами), либо спецификой субъекта РФ (например, проблема иммиграции иностранной рабочей силы особенно актуальна для г. Москвы), либо спецификой финансирования (вопросы, финансируемые из регионального бюджета разрешаются региональным законодательством).<sup>158</sup>

Между тем, региональное законодательство вполне способно дополнить положения федеральных норм с учетом особенностей и возможностей региона, более оперативно реагировать на изменения в фактических трудовых отношениях. Но по справедливому замечанию Е.В. Чурсиной, «зачастую федеральный законодатель

---

<sup>157</sup> Шведов А.Л. О некоторых проблемах законодательного уровня формализации модели разграничения полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере отношений, регулируемых трудовым правом // Трудовое право. 2006. N 11.

<sup>158</sup> Петрова Е.И. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации как источники трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С.80.

настолько глубоко регулирует тот или иной предмет совместного ведения, что не оставляет региональному законодателю ничего для дальнейшего регулирования, либо определяет для него настолько малую часть компетенции, что такой ее объем не позволяет говорить о совместном ведении»<sup>159</sup>.

Вопросы разграничения правотворческой компетенции между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов не раз были предметом рассмотрения в судах. В большинстве случаев судебная практика показывает, что буквальное толкование ст.6 ТК РФ практически не оставляет возможности для регулирования трудовых отношений на региональном уровне<sup>160</sup>. Лишь в редких случаях установление повышенного уровня гарантий признается допустимым и осуществляемым в рамках статьи 6, в большинстве же своем повышение гарантий признается превышением полномочий субъекта.

Так, например, в соответствии с п.3 ст.15 закона «О Смоленской областной Думе» депутаты, работающие в Думе на профессиональной постоянной основе, после освобождения их от занимаемой должности продолжают получать назначенную им заработную плату до устройства на новое место работы в течение 1 года после окончания срока полномочий. Рассмотрев дело о признании указанной нормы незаконной, Верховный Суд РФ пришел к выводу об осуществлении субъектом Российской Федерации (Смоленской областью) правового регулирования с превышением полномочий<sup>161</sup>. Аналогичное дело и аналогичное решение содержится также в Определении Верховного суда РФ от 13 октября 2010 г. N 72-Г10-12. В обоих случаях

---

<sup>159</sup> Чурсина Е.В. Разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и ее субъектов по предметам совместного ведения. М., 2006. С. 50.

<sup>160</sup> Отметим, что в Постановлении от 11 апреля 2000 года №6-п Конституционный суд РФ указал, что «из федеративной природы взаимоотношений Российской Федерации и ее субъектов вытекает недопустимость произвольного присвоения органами государственной власти Российской Федерации всей полноты полномочий по предметам совместного ведения, т.е. без учета интересов субъектов РФ и места их органов власти в системе публичной власти».

<sup>161</sup> Определение Верховного Суда РФ от 02.03.2011 N 36-Г11-6.

Верховный Суд отметил, что вопросы установления гарантий относятся к полномочиям федеральных органов государственной власти и урегулированы Трудовым кодексом РФ, который предусматривает предоставление гарантий работникам «только в период исполнения трудовых обязанностей». Однако, по нашему мнению, в указанных случаях имело место установление субъектами более высокого уровня трудовых прав по сравнению с федеральным законодательством в отношении депутатов местных законодательных органов. Такое регулирование не противоречит Конституции РФ и принципам разграничения предметов ведения, установленным ТК РФ.

Аналогичные случаи имели место в Ленинградской, Сахалинской, Калининградской, Тульской областях. Так, законом Ленинградской области от 24.04.2007 N 62-оз было установлено, что по истечении срока депутатских полномочий депутату, осуществляющему депутатскую деятельность на профессиональной постоянной основе, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с его согласия - в другой организации<sup>162</sup>. В данном случае Верховный Суд РФ постановил, что «определяя условия осуществления и гарантии депутатской деятельности, законодатель Ленинградской области осуществил оспариваемое правовое регулирование с превышением полномочий, предоставленных субъекту Российской Федерации». Аналогичное определение Верховного суда касается Закона Республики Хакасия, которым предусмотрено предоставление депутату прежней работы после окончания срока полномочий<sup>163</sup>.

Пунктом 7 статьи 33 Закона Сахалинской области "О статусе депутата Сахалинской областной Думы" за супругой (супругом)

---

<sup>162</sup> При этом часть 3 статьи 25 Федерального закона от 8 мая 1994 года N 3-ФЗ "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации", предоставляет аналогичную социальную гарантию работавшим до избрания (назначения) члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы.

<sup>163</sup> Определение Верховного Суда РФ от 28 января 2009 г. N 55-Г08-12



депутата, уволенной (уволенным) в связи с переездом депутата в другую местность для выполнения им своих депутатских полномочий в Думе или ее органах на профессиональной постоянной основе, перерыв в работе засчитывается в общий и непрерывный стаж работы (службы). Обосновывая противоречие приведенной нормы требованиям федерального законодательства, Верховный Суд РФ установил, что «в соответствии с частью 1 статьи 6 Трудового кодекса Российской Федерации принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников) относится к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»<sup>164</sup>.

Закон Калининградской области «О статусе депутата Калининградской областной Думы» предусматривал, что расторжение по инициативе работодателя трудового договора с депутатом областной Думы, осуществляющим депутатские полномочия без отрыва от основной деятельности, в период указанных полномочий, а также в течение одного календарного года после их окончания допускается с их предварительного письменного согласия либо по согласованию с областной Думой, за исключением случаев ликвидации организации работодателя. Рассматривая кассационную жалобу по оспариванию данной нормы закона, Верховный Суд указал, что «такие гарантии могут быть установлены законодательными органами субъекта Российской Федерации, но лишь в пределах их компетенции, приведенной в части 2 статьи 6 Трудового кодекса Российской Федерации, в которую регулирование порядка расторжения трудового договора не входит»<sup>165</sup>.

---

<sup>164</sup> Определение Верховного Суда РФ от 22 ноября 2006 года (дело N 64-Г06-18)

<sup>165</sup> Определение Верховного Суда РФ от 7 декабря 2005 года (дело N 71-Г05-16). Аналогичное дело см. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 26 октября 2005 г. N6пв05.

Закон Тульской области от 29 декабря 1994 г. N 7-ЗТО "О статусе депутата Тульской областной Думы" устанавливает, что депутату областной Думы, работающему на профессиональной постоянной основе, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 рабочих дней с выплатой пособия на лечение в размере двойного ежемесячного денежного вознаграждения. В данном случае Верховный Суд сделал вывод о том, что продолжительность отпуска депутатов областной Думы и порядок его исчисления относятся к гарантиям работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, при этом установление более высокого уровня трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации *допустимо* с учетом правил ст. 6 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>166</sup>.

Верховный Суд не раз признавал незаконным установление дополнительных гарантий для отдельных категорий работников. Хотя по нашему мнению в указанных ниже случаях имеет место правомерное установление субъектами более высокого уровня трудовых прав.

Так, в соответствии с пунктом 4.3 Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Республики Хакасия на 2007 - 2009 годы, увольнение руководителей образовательных учреждений, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мнения Республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки. Рассмотрев дело о признании данной нормы отраслевого соглашения незаконной, Верховный Суд РФ, в частности, отметил, что «порядок увольнения работников, установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и не может быть изменен никем из субъектов нормотворчества в сфере трудовых от-

---

<sup>166</sup> Определение Верховного Суда РФ от 14.01.2004 N 38-Г03-12.

ношений, кроме федерального законодателя». Верховным Судом был сделан вывод, что, поскольку Трудовым кодексом Российской Федерации для увольнения руководителя организации по основаниям, предусмотренным в статье 278 Кодекса не установлены предварительные запрос и учет мнения профсоюзного органа, установление такого условия в п. 4.3 Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Республики Хакасия на 2007 - 2009 годы является незаконным и для работодателей обязательному исполнению не подлежащим.

Закон Удмуртской Республики от 23 декабря 2004 г. N 89-РЗ "Об адресной социальной защите населения в Удмуртской Республике" предоставляет работающему ветерану труда отпуска в удобное для него время, а также возможность отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней. Рассмотрев дело, Верховный Суд установил, что «оплачиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам, включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников, - полномочие федеральных органов государственной власти в силу статьи 6 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок предоставления такого вида отпусков, как отпуск без сохранения заработной платы, регламентируется статьей 128 Трудового кодекса РФ. Согласно статье 5 Трудового кодекса РФ законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Вопросы, связанные с регулированием предоставления отпусков, не находятся в компетенции субъекта Российской Федерации»<sup>167</sup>.

---

<sup>167</sup> Определение Верховного Суда РФ от 21 сентября 2005 года (дело N 43-Г05-5).

Приведем еще один пример, который иллюстрирует сложность для регулирования трудовых отношений субъектами РФ. По нашему мнению, статья 6 ТК РФ предполагает такую возможность именно в тех случаях, когда регулирование обусловлено культурными и историческими особенностями региона и не снижает уровень трудовых прав по сравнению с федеральным законодательством.

Так, статья 1 Закона Республики Башкортостан от 27 февраля 1992 г. №ВС- 10/21 «О праздничных и памятных днях в Республике Башкортостан» (в редакции Закона Республики Башкортостан от 1 марта 2011 г. №364-з) изложена в следующей редакции, а именно:

«Статья 1. Нерабочие праздничные дни

В Республике Башкортостан устанавливаются следующие нерабочие праздничные дни:

11 октября - День республики - День принятия Декларации о государственном суверенитете Башкирской Советской Социалистической республики;

Ураза-Байрам;

Курбан-Байрам.

Даты проведения праздников Ураза-байрам и Курбан-байрам в соответствии с лунным календарем ежегодно объявляются Правительством республики Башкортостан не позднее, чем за три месяца до их наступления».

Верховный суд РФ, удовлетворив иск жителя Уфы Сергея Дулова, который счел, что нарушено его «право на труд по дискриминационным религиозным основаниям», принял решение о противоречии указанного положения Закона Республики Башкортостан федеральному законодательству.

В Определении №49-11-57 от 31.08.2011г. Верховный суд указал, что «...в силу статьи 6 ТК РФ федеральный законодатель, определяя двухуровневое нормативно-правовое регулирование по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъ-

ектов, действительно предоставляет субъекту Российской Федерации право принять так называемое опережающее законодательство, но лишь в случае если тот или иной вопрос не урегулирован федеральным законом». Далее Верховный суд пояснил, что праздничный нерабочий день является временем отдыха, и наряду с другими видами времени отдыха относится к числу основ трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. «Следовательно, и принятие обязательных для применения на территории Российской Федерации законов и иных нормативных правовых актов по вопросам установления праздничных дней нерабочими, составляет предмет ведения федеральных органов государственной власти. Каких либо норм, предоставляющих субъектам Российской Федерации полномочия устанавливать нерабочие праздничные дни, ни в статье 6 Трудового кодекса Российской Федерации, ни в статьях 106, 107, 112, 113 Трудового кодекса, являющихся по сути нормами специального регулирования, не усматривается. При таких обстоятельствах объявление нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации праздничных дней нерабочими означает не что иное, как превышение субъектом Российской Федерации нормотворческой компетенции. Суждение суда первой инстанции о том, что оспариваемое правовое регулирование обусловлено национальными, историческими, религиозными особенностями и традициями субъекта Российской Федерации нормотворческой компетенции, является несостоятельным. Между тем Трудовой кодекс Российской Федерации регулирования субъектом Российской Федерации трудовых отношений с учетом исторических, национальных и иных традиций не предполагает».

26.09.2011г. парламент Башкирии обратился в президиум Верховного суда с надзорной жалобой, а также внес ходатайство о приостановлении действия Определения №49-11-57 от 31.08.2011г. 28.09.2011г. Президиум Верховного суда приостановил вынесенное

ранее решение о праздновании Курбан-байрам и Ураза-байрам.<sup>168</sup> 21.12.2011г. Президиум Верховного суда России, рассмотрев доводы Госсобрания Башкортостана, изложенные в надзорной жалобе, признал их законными и обоснованными. Президиум отменил кассационное постановление Верховного суда и признал законным решение суда республики о выходных<sup>169</sup>.

Как мы видим, вопрос об установлении в республике дополнительных выходных прошел все возможные судебные инстанции, прежде чем возможность такого регулирования была признана законной.

При этом позиция автора по установлению федеральным законодателем религиозных праздников в качестве выходных дней очевидна: изначальное установление 7 января – Рождество Христово – государственным праздником на всей территории РФ было ошибочным, так как статья 14 Конституции провозглашает РФ светским государством, а значит, и правовое регулирование общественных отношений не может иметь религиозного обоснования.

Подчеркнем, что в соответствии со ст.6 ТК РФ установление обеспечиваемого государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая отдельные категории работников) отнесено к ведению федеральных органов государственной власти. А субъекты РФ могут осуществлять правовое регулирование только по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов. Это может означать, что не только порядок заключения и расторжения трудового договора и другие принципиально важные нормы, но и вопросы установления дополнительных прав и гарантий, условий труда не могут быть решены на уровне субъекта РФ. И, несмотря на признание принципа трудового права о недопустимости ухудшения положения работника, существующая сегодня в статье 6 ТК РФ формулировка позволяет считать почти любую норму, принятую на региональном уровне, незаконной.

---

<sup>168</sup> <http://www.kommersant.ru/doc-y/1783361>

<sup>169</sup> Российская газета. Столичный выпуск. №5664 (288) от 22.12.2011.

В этом контексте многие нормы, установленные региональным законодательством, представляются спорными. Так, Закон Оренбургской области от 23.12.1996 "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности" устанавливает следующие дополнительные гарантии прав членов профессиональных союзов:

«1) Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членам которого они являются.

2) Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

3) Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия».

Однако, установление видов дисциплинарных взысканий, порядка их применения, а также вопросы заключения и расторжения трудового договора отнесены ТК РФ к полномочиям федеральных органов государственной власти. Именно этот тезис используется в аналогичных случаях Верховным судом РФ. И, хотя данная норма Закона Оренбургской области фактически улучшает положение работников – членов профессиональных союзов, с точки зрения ст. 6 ТК РФ мы имеем дело с превышением субъектом своей правотворческой компетенции.

Следует также отметить, что в ТК РФ не предусмотрена возможность конкретизировать и уточнять субъектами РФ общие нормы, принятые на централизованном уровне. Автор полагает, что право детализировать нормы федерального закона на региональном уровне должно быть также закреплено в ст.6 ТК РФ. Речь идет не

об опережающем регулировании, когда тот или иной вопрос вовсе не урегулирован на централизованном уровне, а когда общая норма объективно нуждается в уточнении и конкретизации. Так, например, нуждаются в конкретизации нормы ТК РФ о выплате заработной платы в неденежной форме; об изменении трудового договора в связи с изменением технологических и организационных условий труда; о ненормированном рабочем дне; о продолжительности работы в течение одной смены и т.д.

Полагаем, что существующее сегодня в ТК РФ разграничение компетенции является несовершенным и с точки зрения юридической техники. Так, например, ст.313 ТК РФ устанавливает, что дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера, могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов. В то же время, ст.6 ТК РФ относит к исключительной компетенции федеральных органов государственной власти обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников) и особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

В ст.6 ТК РФ непосредственно не предусмотрена возможность субъектов расширять установленный на централизованном уровне минимальный объем трудовых прав и гарантий работникам. При этом некоторые авторы полагают, что речь должна идти не о всем комплексе трудовых прав и гарантий, а лишь о тех, которые касаются условий труда, т.е. определенных гарантий, льгот и преимуществ в сфере рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и т.д.

А.Ф. Нуртдинова предлагает выделять следующие вопросы, включаемые в правотворческую компетенцию субъектов РФ:

1) установление правового режима институтов, создаваемых на региональном уровне (трехсторонние комиссии, региональные соглашения);



2) повышение уровня трудовых прав в узком смысле слова, т.е. прав, касающихся условий труда (установление дополнительных прав, их гарантий, льгот и преимуществ);

3) опережающее регулирование по вопросам установления условий труда (установление всех процедур в трудовом праве, включая порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, относится к полномочиям федеральных органов власти).<sup>170</sup>

По нашему мнению, сфера регулирования трудовых отношений на уровне субъекта РФ может быть шире. Так, например, трудовым законодательством предусмотрен ряд гарантий при заключении, изменении и расторжении трудового договора. И, как пишет М.А. Бочарникова, - «объем подобных гарантий не может быть расширен на региональном уровне, поскольку, во-первых, процедурные вопросы регулируются только федеральным законодательством о труде, а во-вторых, довольно сложно найти критерий, позволяющий определить, будет ли в результате положение работника улучшено или ухудшено»<sup>171</sup>. С данной позицией невозможно согласиться. Какие критерии необходимы, чтобы определить, что закон улучшает, а не ухудшает положение работника? Например, упомянутый ранее Закон Оренбургской области от 23.12.1996 "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности" устанавливает прямой запрет на увольнение работника – члена профсоюза без согласования с профсоюзной организацией, и едва ли могут возникнуть сомнения в том, улучшает данная норма положение работника или нет.

Считается, что сильная централизация правового регулирования обусловлена необходимостью обеспечить единство трудового права в РФ. Так, А.М. Куренной пишет: «Общее экономическое пространство страны требует единого правового поля, ставящего

---

<sup>170</sup> Нуртдинова А.Ф. Трудовое законодательство: федеральный и региональный аспекты. С. 565.

<sup>171</sup> Бочарникова, М. А. Место и роль законодательства субъектов РФ о труде в системе источников трудового права/ М. А. Бочарникова // Журнал российского права. 2008. № 9. С. 23.

всех участников экономической и трудовой деятельности в принципиально равное положение»<sup>172</sup>. По мнению Е.Ю. Забрамной, «на всей территории РФ должно обеспечиваться единое правовое пространство, субъекты РФ не должны разрушать единство российского трудового права».<sup>173</sup>

В то же время, многие ученые-трудовики сегодня обращают внимание на недостаточность полномочий субъектов РФ в сфере регулирования трудовых отношений. Так, например, Е.И. Петрова в ходе подробного анализа законодательства субъектов по вопросам занятости и трудоустройства заключает, что «существующая сегодня система деления полномочий в области содействия занятости населения на собственные – федеральных органов власти – и делегированные – переданные для осуществления органам государственной власти субъектов РФ, финансируемые также из федерального бюджета не позволяет органам государственной власти субъектов проводить активную и эффективную политику содействия занятости населения... полагаем, что в области содействия занятости и трудоустройства разумно было бы внести изменения в действующее законодательство, расширив полномочия субъектов, тем более что субъекты демонстрируют готовность к самостоятельным решениям»<sup>174</sup>.

А.Л. Шведов отмечает, что «не только основные, системообразующие и принципиальные для обеспечения единства правового регулирования, но и практически все «традиционные» направления нормотворчества в сфере труда либо отнесены ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти, либо регулируются ими *de facto*. Современная модель разграничения полномочий закрепляет во многом обусловленную сложившимися тради-

---

<sup>172</sup> Куренной А.М. Трудовое право России. М., 2004. С. 15

<sup>173</sup> Забрамная Е.Ю. Разграничение правотворческой компетенции между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений. Автореф. дис. .... канд. юрид. наук. М., 1999. С. 10.

<sup>174</sup> Петрова Е.И. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации как источники трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С.43.

циями систему ярко выраженного преобладания нормативных правовых актов федерального уровня в системе источников трудового права. В связи с этим, модель содержит большой потенциал эффективности применительно к достижению целей федеральной подсистемы, нежели региональной»<sup>175</sup>.

Потенциал, о котором справедливо пишет А.Л. Шведов, вне всякого сомнения, необходимо реализовывать. Полагаем, что расширение регионального регулирования, в том числе в сфере трудовых отношений, является одной из основных гарантий демократического развития страны. Децентрализация правового регулирования в рамках единых установленных Конституцией и федеральным законодательством принципов является важнейшим и наиболее прогрессивным средством повышения эффективности трудового законодательства. Указ Президента РФ «Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации» от 3 июня 1996г. провозглашает в качестве одной из основных задач преобразования российской государственности «децентрализацию власти, расширение полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации и повышение степени их ответственности перед населением; закрепление за субъектами Российской Федерации возможно большего числа полномочий в сферах совместного ведения»<sup>176</sup>. В связи с этим, нормативные правовые акты субъектов РФ должны стать важнейшим элементом механизма правового регулирования, наполняющим федеральные нормы региональной спецификой. Как следствие, данная проблема требует более пристального внимания законодателя. Необходимо не только уточнение используемых в законе формулировок, но и реальное расширение возмож-

---

<sup>175</sup> Шведов А.Л. О некоторых проблемах законодательного уровня формализации модели разграничения полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере отношений, регулируемых трудовым правом // Трудовое право. 2006. N 11.

<sup>176</sup> Указ Президента РФ №803 от 3 июня 1996г. «Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации».

ностей для регионального регулирования с изменением существующей модели.

«Если в федеральных законах не провести конкретного разграничения полномочий Федерации и ее субъектов, то и для Федерации, и для субъектов будут отсутствовать ограничители для законодательного регулирования по вопросам совместного ведения, - считает М.С. Студеникина. В такой ситуации как бы ни поступил федеральный законодатель, он, находясь в рамках общих формулировок статей Конституции, будет иметь возможность через серию принятых им законов ограничить права субъектов Федерации, превратив тем самым совместное ведение в фикцию»<sup>177</sup>.

В этом контексте полагаем, что существующий сегодня «остаточный» принцип необходимо заменить законодательным закреплением наряду с компетенцией федерации, также и конкретных вопросов, находящихся в ведении субъектов или совместном ведении. В частности, в эту группу компетенций следует включить установление дополнительных трудовых прав, свобод и гарантий и повышение их существующего уровня, в том числе установление дополнительных гарантий при расторжении трудового договора, регулирование рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормирования труда, вопросы социального партнерства на уровне субъекта РФ и т.д., но, разумеется, при обязательном сохранении общеотраслевого запрета ухудшать положение работника в сравнении с федеральным законодательством.

Для разграничения предметов ведения между федеральными органами власти и органами власти субъектов РФ по вопросам регулирования трудовых отношений предлагаем следующую редакцию статьи 6 ТК РФ:

«Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной

---

<sup>177</sup> Студеникина М.С. Виды и формы федеральных и региональных законов // Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. М., 2004. С. 139.

власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

1. Регулирование трудовых отношений отнесено Конституцией РФ к совместному ведению РФ и субъектов РФ.

2. К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

основы и принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);

обеспечиваемый государством минимальный уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая минимальный уровень дополнительных гарантий отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, под-

тверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

3. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по следующим вопросам:

- социальное партнерство в субъекте РФ;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- занятость, условия высвобождения работников;
- гарантии и компенсации (включая дополнительные гарантии при увольнении и применении дисциплинарных взысканий, а также дополнительные гарантии для отдельных категорий работников).

Принимаемые по указанным вопросам нормативные правовые акты субъектов РФ не могут снижать установленный на федеральном уровне минимальный уровень трудовых прав и гарантий работникам.

Кроме этого, органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты по вопросам:

1) требующим конкретизации и дополнения нормативно-правовых актов, принятых федеральными органами государственной власти;

2) не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон».

Такая модель разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, во-первых, снимет очевидные противоречия и недостатки статьи 6 ТК РФ, касающиеся невозможности повышения уровня трудовых прав на уровне субъекта РФ и конкретизации положений федерального законодательства; во-вторых, создаст определенность в вопросе регулирования трудовых отношений субъектами РФ; и, в-третьих, даст возможность дальнейшего расширения полномочий субъектов РФ для реализации конституционной нормы о том, что регулирование трудовых отношений находится в совместном ведении.

## **Краткие выводы**

1. Нормы, принятые на централизованном уровне, безусловно, более стабильны и рассчитаны на продолжительную перспективу, и именно данные нормы устанавливают важнейшие категории и институты отрасли, но региональное законодательство призвано конкретизировать общие положения, отражая специфику трудовых отношений в регионе.

2. Централизованный и региональный уровень регулирования тесно взаимосвязаны, а в основу их единства должны быть положены общие цели и принципы трудового права, грамотная система распределения правотворческой компетенции и эффективный механизм устранения юридических коллизий. Сочетание регионального и централизованного уровней регулирования является важнейшим направлением развития метода современного трудового права.

3. Расширение правотворчества субъектов РФ в сфере регулирования трудовых отношений путем увеличения существующих и создания дополнительных гарантий трудовых прав и свобод, конкретизации федеральных правовых норм, регулирования вопросов, еще не получивших правовой регламентации на централизованном уровне, является прогрессивным средством совершенствования метода трудового права и важным фактором развития федерализма, и только активность регионов России в области регулирования социально-трудовых отношений позволит обеспечить такое сочетание централизованного и регионального уровней, при котором их совместное воздействие на регулируемые общественные отношения будет наиболее эффективным и плодотворным.



## Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М.: Маркетинг, 2001. – 39 с.
2. Всеобщая декларация прав человека: принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г. // Рос. газ. - 1998. - 10 декабря (№ 245).
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 г.) // Бюллетень международных договоров. - 2001. - № 3. – С. 5
4. Международный Пакт о гражданских и политических правах: принят 19 декабря 1966 г. резолюцией 2200А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. - № 17(1831). - Ст. 291.
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. - М.: Юридическая литература, 1982. – 100 с.
6. Европейская социальная хартия от 03 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. – 2010. - № 4. - С. 17-67.
7. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 18 июня 1998 г.) // Рос. газ. – 1998. – 16 декабря (№ 238).
8. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1957 - 1990.: в 2 т. - Женева: Международное Бюро Труда, 1991. - Т. 2 - 2260 с.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации : [федер. закон : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : по состоянию на 31 декабря 2014 г.]. - М.: Астрель, 2014. – 256 с.
10. О занятости населения в Российской Федерации: [закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 : по состоянию на 22 декабря 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. - № 17. - Ст. 1915.

11. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 20 июля 1995 г.: одобрен Советом Федерации 15 ноября 1995 г. : по состоянию на 22 декабря 2014 г.]. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. - № 48. - Ст. 4563.

12. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : [федер. закон : принят Гос. Думой 8 декабря 1995 г. : по состоянию на 22 декабря 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. - № 3. – Ст. 148.

13. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: [федер. закон : принят Гос. Думой 12 марта 1999 г. : одобр. Советом Федерации 17 марта 1999 г. : по состоянию на 23 июня 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. - № 14. - Ст. 1650.

14. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации : [федер. закон: принят Гос. Думой 22 сентября 1999 г.: по состоянию на 06 августа 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. - № 29. - Ст. 5005.

15. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : [федер. закон: принят Гос. Думой 13 июля 2001 г. : одобр. Советом Федерации 20 июля 2001 г. : по состоянию на 5 мая 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. - № 33. - Ст. 3431.

16. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: [федер. закон : принят Гос. Думой 1 ноября 2011 г. : одобр. Советом Федерации 9 ноября 2011 г. : по состоянию на 21 июля 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. - № 48. - Ст. 6724.

17. О специальной оценке условий труда : [федер. закон : принят Гос. Думой 23 декабря 2013 г. : одобр. Советом Федерации

25 декабря 2013 г. : по состоянию на 01 января 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. - № 52. - Ст. 6991.

18. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» : [федер. закон : принят Гос. Думой 23 декабря 2013 г. : одобр. Советом Федерации 25 декабря 2013 г. : по состоянию на 01 января 2014 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. - № 52. - Ст. 6986.

19. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы // Рос. газ. – 2013. – 30 декабря (№ 295).

20. Закон Оренбургской области от 02.11.2004 «О квотировании рабочих мест в Оренбургской области» // Бюллетень Законодательного Собрания Оренбургской области. – 2004. – 20 октября (№223).

21. Закон города Москвы от 22.12.2004 "О квотировании рабочих мест" // Ведомости Московской городской Думы. – 2005. – 16 февраля (№2).

22. Закон Кировской области от 30.06.2003 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов на территории Кировской области» // Бюллетень Законодательного Собрания Кировской области. – 2003. - 20 июля (№430).

23. Закон Ульяновской области от 03.03.2004 «О квотировании рабочих мест для инвалидов» // Ульяновская правда. – 2004.- 10 марта (№44).

24. Закон Иркутской области от 20.05.2009 «Об отдельных вопросах квотирования рабочих мест для инвалидов в Иркутской области» // Вечерний Иркутск. – 2009. – 5 марта (№39).

25. Постановление Правительства Омской области от 22.02.2006 "Об установлении организациям, осуществляющим свою деятельность на территории Омской области, квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специаль-

ных рабочих мест для трудоустройства инвалидов" // Омские вести. – 2006. – 12 сентября (№240).

26. Постановление Правительства Оренбургской области от 14.09.2011 «Об областной целевой программе содействия занятости населения Оренбургской области на 2012 - 2014 годы» // Оренбуржье. – 2011. – 27 сентября (№159).

27. Федеральное отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2011 - 2013 годы // Информационно-справочная система «Гарант» (<http://www.garant.ru/products/doc/5508>).

28. Федеральное отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011 – 2013 годы // Информационно-справочная система «Гарант» (<http://www.garant.ru/products/doc/5508>).

29. Федеральное отраслевое соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2012-2014 годы // Информационно-справочная система «Гарант» (<http://www.garant.ru/products/doc/5508>).

30. Соглашение о сотрудничестве между полномочным представителем Президента российской Федерации в Приволжском федеральном округе, Координационным Советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей Приволжского федерального округа, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Приволжского федерального округа на 2010-2012 годы. // Российская газета. – 2010. – 15 апреля (№240).

31. Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области» на 2011-2013 годы. // Тюменские известия. – 2011. – 22 марта (№34).

32. Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2011-2013 годы // Вечерний Новосибирск. – 2011. – 5 июля (№113).

33. Территориальное трехстороннее соглашение между территориальным объединением организаций профсоюзов, объединением работодателей города Стерлитамака и администрацией городского округа город Стерлитамак на 2011 – 2013 годы // Стерлитамак. – 2011. – 18 февраля (№2).

34. О регистрации трудовых договоров: постановление Администрации г. Перми от 18 марта 2002 г. № 809 // Вечерняя Пермь. – 2002. – 21 марта (№ 10).

35. О порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями – физическими лицами с работниками на территории г. Иванова: постановление Главы г. Иванова от 18 марта 2002 г. № 201 // Рабочий край. – 2002. – 21 марта (№ 52).

36. О системе регистрации трудовых договоров, заключенных работниками с работодателями — физическими лицами в городе Оренбурге: постановление Оренбургского городского Совета от 29 октября 2002 г. № 215 // Вечерний Оренбург. – 2002. – 21 ноября (№ 47).

37. О некоторых вопросах применения Конституции РФ при осуществлении правосудия: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 // Рос. газ. – 1995. – 28 декабря (№ 247).

38. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Рос. газ. – 2004. – 08 апреля (№ 72).

39. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 // Рос. газ. – 2014. - 07 февраля (№ 27).

## Рекомендуемая литература

1. Агафонова, Г. А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. А. Агафонова. - М., 2007. – 29 с.
2. Акопова, Е. М. Трудовой договор: становление и развитие / Е. М. Акопова. - Ростов-на-Дону: РГУ, 2001. – 172 с.
3. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. - М.: Госюриздат, 1948. – 336 с.
4. Алиев А.М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве: дис. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2001. – 233 с.
5. Байтин М.И., Петров Д.Е. Метод регулирования в системе права: виды и структура // Журнал российского права. – 2006 (№2).
6. Бондаренко К.А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид наук. - М., 2009 – 28 с.
7. Бочарникова М.А. Место и роль законодательства субъектов РФ о труде в системе источников трудового права. // Журнал российского права. - 2008. - №9.
8. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2001. – 187 с.
9. Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений. Саратов, 1974. – 189 с.
10. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дисс. д-ра юрид. наук. - М. - 1993. – 149 с.
11. Забрамная Е.Ю. Разграничение правотворческой компетенции между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации

Федерации в области регулирования трудовых отношений: автореф. дисс. ... канд. юр. наук. - М., 1999. – 33 с.

12. Затолокина Т.А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. - Омск, 2005. – 210 с.

13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. М.: Статут, 2009. – 394 с.

14. Нефедов В.Г. Законодательные проблемы коллективных переговоров по заключению отраслевых соглашений. Формирование сторон в условиях новой классификации экономики // Трудовое право. - 2010. №7. – 17 с.

15. Нургалиева Е.Н. Метод правового регулирования общественно-трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. - Л., 1979. – 219 с.

16. Нуртдинова А.Ф. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений между федеральными и региональными органами государственной власти. // Трудовое право. 2003. №6 -10 с.

17. Подвысоцкий П.Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: дис. ... канд. юрид. наук, - М., 2002. – 189 с.

18. Процевский А.И.. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., Изд. «Юридическая литература», 1972. – 240 с.

19. Рогачев Д.И. Метод права социального обеспечения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. – 180 с.

20. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. - М., Юридическая литература. 1976. – 135 с.

21. Хныкин Г.В. Становление и развитие локального трудового права в России. // Труды юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. Книга двенадцатая. - М., 2010. – 10 с.

22. Хныкин Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. – 320 с.

23. Чурсина Е.В. Разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и ее субъектов по предметам совместного ведения. М, 2006. – 112 с.

24. Шведов А.Л. О некоторых проблемах законодательного уровня формализации модели разграничения полномочий между федеральными и региональными органами государственной власти в сфере отношений, регулируемых трудовым правом // Трудовое право. 2006. №11. – 7 с.

25. Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. - Свердловск, 1972. – 130 с.



*Ольга Борисовна Зайцева*

*Евгений Александрович Шамардин*

**МЕТОД СОВРЕМЕННОГО  
ТРУДОВОГО ПРАВА**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ**

ISBN 978-5-4417-0521-9



ООО ИПК «Университет»  
460007, г. Оренбург, ул. М. Джалиля, 6.  
E-mail: ipk\_universitet@mail.ru  
Тел./факс: (3532) 90-00-26

Подписано в печать 24.03.2015 г.  
Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага писчая.  
Усл. печ. листов 6,5. Тираж 300 (1-ый завод – 25). Заказ 60.

---

Отпечатано с готового оригинал-макета  
в редакционно-издательском отделе  
Оренбургского института (филиала)  
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

---