

УДК 340.13

Договорное правовое регулирование трудовых отношений**Бакулина Л.Т.**

Кандидат юридических наук, доцент,
декан юридического факультета
Казанского (Приволжского) федерального университета

**Бикеев А.А.**

Старший преподаватель кафедры экологического,
трудового права и гражданского процесса
Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье с использованием методологии уровневого подхода выявляются особенности договорного регулирования трудовых отношений. Проводится различие между индивидуально-договорным регулированием и саморегуляцией (самореализацией).

Ключевые слова: договорное регулирование, трудовые отношения, средства договорного регулирования, саморегулирование.

Особенности договорного регулирования трудовых отношений обусловлены спецификой отрасли трудового права, где публичные и частные начала настолько тесно переплетаются, что попытки отнести трудовое право к сфере публичного либо частного права порой приводят к констатации факта о некоем «промежуточном» состоянии указанной отрасли. Однако в современных условиях предпочтительнее исходить из принципа «сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», что нашло закрепление в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации [1].

Сочетание властного и договорного регулирования трудовых отношений может быть представлено в трех аспектах: 1) как отраслевой принцип трудового права; 2) как особенность метода правового регулирования трудовых отношений; 2) как особенность источников права [2].

Анализируя особенности методов регулирования трудовых отношений, И.И. Андриановская выделяет следующие уровни правового регулирования трудовых отношений: централизованный, социаль-

но-партнерский (в том числе коллективно-договорный), индивидуально-договорный, которые находят выражение в соответствующих источниках трудового права: на первом уровне – в трудовом законодательстве и иных нормативных актах; на втором уровне – в коллективных договорах и соглашениях; на третьем уровне – в трудовом договоре [2]. По сути, два последних уровня, выделенных в качестве самостоятельных, на наш взгляд, являются видами (подуровнями) одного уровня – договорного (или децентрализованного) регулирования.

Соотношение централизации и децентрализации в правовом регулировании трудовых отношений обусловлено объективными правовыми процессами: законодательным и подзаконным нормотворчеством, нормотворчеством и индивидуальной регламентацией трудовых и производных от них отношений, спецификой отрасли трудового права и метода правового регулирования. Поэтому при использовании для регламентации трудовых и производных от них отношений договорных средств проявляются новые качества как нормативного, так и индивидуального договорного регулирования.

Для договорного регулирования трудовых отношений характерно сочетание методов централизации и децентрализации с превалированием последнего, в связи с чем и имманентно присущее применение договорно-регулятивных средств с неизбежностью предполагает использование средств односторонне-властного регулирования, что позволит обеспечить баланс частных и публичных интересов. Поэтому в процессе трудоустройственной договорно-регулятивной деятельности используются отражающие специфику централизованного и децентрализованного методов правового регулирования оба типа правовых средств.

Первый тип образуют вырабатываемые в порядке односторонне-властного правового регулирования общеправовые средства, к которым относятся: а) средства нормативного односторонне-властного регулирования (в частности, императивные и диспозитивные правовые нормы), которыми определяются правовой статус сторон договора и потенциальные договорные правовые средства; б) средства индивидуального односторонне-властного регулирования (например, правоприменительный акт, способствующий разрешению спора между сторонами договора).

Общеправовые средства относятся к элементам централизованного метода правового регулирования и по отношению к договорно-регулятивной деятельности являются внешними. Поэтому доля таких средств в арсенале договорного правового регулирования публичных и частных отношений зависит от соотношения централизованного и децентрализованного начал в отраслевом методе правового регулирования. Например, централизованные начала в регламентации трудовых отношений больше проявляются в таких институтах, как охрана труда, оплата труда, дисциплина труда и др.

Ко второму типу юридического инструментария договорного регулирования трудовых отношений относятся отражающие специфику децентрализованного метода регулирования собственно договорные правовые средства. С учетом анализа норм трудового законодательства могут быть выделены три вида договорно-регулятивных средств, с помощью которых работниками и работодателями осуществляется регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, – это коллективные договоры, соглашения и трудовые договоры (ст. 9 ТК РФ).

При этом следует отметить, что трудовое законодательство устанавливает только общие требования к виду договорных средств, однако именно участники трудовых отношений наполняют их конкретным содержанием, учитывая интересы каждого субъекта. Законодательное закрепление договорно-регулятивных средств, используемых сторонами, и общих условий их применения не лишает стороны возмож-

ности осуществлять самостоятельный выбор наиболее эффективного для них правового средства [3, с. 158-166].

В юридической литературе выделяют различные основания классификации правового регулирования. Использование методологии уровневого подхода (отдельные авторы называют его системным методом исследования) позволяет рассмотреть договорное правовое регулирование не только как микроэлемент системы, но и уровень правового регулирования с соответствующим «набором» элементов и системных (внутри- и межотраслевых) связей. Например, на локальном уровне (как, впрочем, и на федеральном, региональном и муниципальном) осуществляется как нормативное регулирование (с помощью локальных нормативных актов), так и договорное регулирование трудовых отношений (посредством заключения коллективных договоров и соглашений). Поэтому локальное регулирование, являясь подуровнем правового регулирования, с одной стороны, «пересекается» с вертикальным (властным) уровнем и приобретает нормативный контент (примером такого рода локальных нормативно-правовых актов выступают Положение о премировании, Правила внутреннего трудового распорядка и др.), с другой – «горизонтальное пересечение» с автономным уровнем правового регулирования обуславливает договорную природу локального регулирования (примером такого рода правовых средств выступают коллективные договоры и соглашения) [4, с. 30].

Традиционное для общей теории права деление правового регулирования на общее (нормативное) и индивидуальное используется и в отраслевых юридических науках, не исключение и трудовое право [5].

Сложность определения места, роли и значения индивидуального договорного регулирования в системе правового регулирования изначально связана с различиями в трактовке права в контексте существующих концепций правопонимания. Исходя из природы договорно-регулятивной деятельности, основанной на отношениях сотрудничества, несомненный интерес представляет позиция авторов, разделяющих коммуникативную и конвенциональную теории права. В частности, Т.В. Кашанина выделяет в обществе три уровня нормативности: общегосударственный, локальный (на уровне коллективных субъектов права) и индивидуального саморегулирования (на уровне индивидов). Договорное регулирование выступает разновидностью последнего и предполагает выработку таких правил поведения («микронормы»), которые рассчитаны на конкретных людей и/или конкретизируют отдельные элементы общегосударственных норм [6, с. 124-126].

В юридической науке одним из устоявшихся оснований классификации праворегулятивной деятельности выступает субъектный состав (или ис-

пользование соответствующих правовых средств – нормативных или индивидуализированных), что позволило выделить два вида правового регулирования – общее (нормативное) и индивидуальное. Однако «чистые» формы, как правило, предполагают смешение, на что еще в 80-е гг. прошлого столетия обратил внимание Ф.Н. Фаткуллин, который допускал смешанное правовое регулирование «в ситуации, когда нормативные и индивидуальные решения настолько взаимосвязаны, что разъединять их не представляется возможным или целесообразным» [7, с. 56-58]. Подобное смешение нормативных и индивидуальных начал имеет место в некоторых видах трудовых отношений, связанных с особенностью их регулирования. Так, в соответствии со ст. 309.2 Трудового кодекса Российской Федерации, субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, могут полностью или частично отказаться от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, График сменности и др.). При этом регулирование трудовых отношений в данных субъектах должно включать в содержание трудовых договоров условия, которые регулируются локальными нормативными актами. Данные трудовые договоры заключаются на основе типовых форм трудового договора, утвержденных Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Полагаем, что сочетание общих (нормативных) и индивидуальных средств регулирования, централизованного и децентрализованного методов регулирования в трудовом договорном регулировании имеет объективный характер. Примером такой интеграции являются образовательные отношения, имеющие комплексный характер, поскольку включают педагогические, трудовые, административные, имущественные и иные отношения. Это, в свою очередь, предполагает различные варианты сочетания централизованного и децентрализованного регулирования (в том числе и договорного регулирования), императивного и диспозитивного методов, обуславливающих своеобразие устанавливаемого правового режима этих отношений, характер юридических последствий принимаемых участниками образовательных отношений решений и т.д.

В науке трудового права отдельными авторами [8] отмечается необходимость отграничения от индивидуально-договорного регулирования саморегулирования работником трудовых прав (ряд авторов определяют этот вид трудовой деятельности как «единоличную правореализующую деятельность работника (самореализацию работником своих прав)» [5, с. 102-106]). В качестве правовых средств, используемых работником для само-

стоятельной реализации трудовых прав без участия других субъектов трудового права, трудовое законодательство закрепило письменное заявление или одностороннее действие. Примерами такого рода единоличной трудовой деятельности являются расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ); предоставление отпуска без сохранения заработной платы отдельным категориям работников (ст. 128 ТК РФ); приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ) и др.

Как показывает анализ нормативных источников и юридической литературы, указанный вид индивидуально-правового регулирования по сущностным признакам и предусмотренным законодательством правовым средствам не относится к договорному правовому регулированию, образуя самостоятельный подуровень в механизме правового регулирования.

В современных условиях среди множества социальных регуляторов именно право рассматривается и используется как инструмент согласования различных волей разнообразных субъектов (граждан, социальных групп, наций, общества и государства) и баланса публичных и частных интересов. Поэтому договорно-регулятивные средства как на международной арене, так и в рамках национальной правовой системы стали одним из наиболее востребованных правовых средств упорядочивания многообразных общественных отношений [9]. Кроме того, отмечает Ю.А. Тихомиров, «перераспределение полномочий в системе публичной власти и управления часто влечет за собой замену императивных регуляторов – договорными, а иногда и замену последних актами правительственных, ведомственных или локальных актов. Импульсом для отмеченных рокировок служат правильно понятые перемены в объектах регулирования, но нередко и сугубо субъективистские и лоббистские мотивы и действия» [10, с. 292].

Таким образом, нормативно-договорное и индивидуально-договорное правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, являясь самостоятельным уровнем механизма правового регулирования, призвано решать основную задачу трудового законодательства – достижение оптимального согласования интересов сторон трудового договора и публичных интересов.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изм. и доп.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3.
2. Андриановская И.И. Некоторые вопросы теории современного правового регулирования труда // Наука, образование, общество: интернет-журнал СахГУ. – 2010. – URL: <http://journal.sakhgu.ru/archive/2005-03-0.doc>
3. Бакулина Л.Т. Средства договорного правового регулирования // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 5 (78). – С. 158-166.
4. Бакулина Л.Т. Левина М.В. Договорное правовое регулирование (общетеоретический подход). – Самара, Изд-во СамНИЦ РАН, 2017. – 188 с.
5. Бикеев А.А., Васильев М.В., Кириллова Л.С. Трудоправовая деятельность в организации: учеб. пособие. – М.: Статут, 2015. – 144 с.
6. Кашанина Т.В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере // Советское государство и право. – 1992. – № 1. – С. 124-126.
7. Фаткуллин Ф.Н., Фаткуллин Ф.Ф. Проблемы теории государства и права: учеб. пособие. – Казань: КЮИ МВД России, 2003. – 351 с.
8. Безина А.К. Саморегулирование работником своих трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации // Ученые записки Казанского государственного университета. – 2003. – Т. 144. Юридические науки. – С. 138-148.
9. Конституция, закон, подзаконный акт / И.В. Котелевская, М.А. Митюков, А.В. Мицкевич, А.Е. Постников и др.; Отв. ред.: Ю.А. Тихомиров. – М.: Юрид. лит., 1994. – 136 с.
10. Тихомиров Ю.А. Правовое регулирование: теория и практика. – М.: Формула права, 2010. – 400 с.

Contractual Legal Regulation of Labour Relations

*L.T. Bakulina, A.A. Bikeev
Kazan (Volga Region) Federal University*

Based on the methodology of tier approach, the authors reveal features of contractual regulation of labor relations. The comparative analysis of individual contractual regulation and self-regulation (self-realization) was carried out.

Key words: contractual regulation, labour relations, means of contractual regulation, self-regulation.

