

УДК – 346  
ББК – 67.405

**СОШНИКОВА Тамара Аркадиевна,**  
доктор юридических наук, профессор,  
заведующая кафедрой гражданского процесса  
и социальных отраслей права  
Московского гуманитарного университета

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

## РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПОД ВЛИЯНИЕМ ИЗМЕНЕНИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

**Аннотация.** Автор обращает внимание на достоинства принятого в декабре 2001 г. и вступившего в силу 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса России, а также анализирует изменения, внесенные в ТК РФ, в частности в раздел 2 «Социальное партнерство в сфере труда», которые вызваны изменениями в экономической сфере.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс РФ, компромисс между интересами работодателей – предпринимателей и работниками, коллективно-договорное регулирование, социальное партнерство.

**SOSHNIKOVA Tamara Arkadievna,**  
doctor of juridical Sciences, Professor,  
head of Department of civil process and social branches  
of law Moscow University for the Humanities

## THE DEVELOPMENT OF LABOR LAW UNDER THE INFLUENCE OF CHANGES IN THE ECONOMIC SPHERE

**Abstract.** The author draws attention to the virtues adopted in December 2001 and entered into force on 1 February 2002 of the Labour code of Russia, and also analyzes changes in the labour code, particularly in section 2 «Social partnership in employment», which are caused by changes in the economic sphere.

**Keywords:** Labour code of the Russian Federation, a compromise between the interests of employers, entrepreneurs and employees, collective bargaining regulation, social partnership.

Вступление в силу с 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса России ознаменовало новый этап в регулировании трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. В первую очередь это обусловлено развитием рыночной экономики в нашем государстве, систематическими кризисами, происходящими в экономической сфере, и необходимостью учета интересов бизнеса органами государства.

Из теории государства и права давно известно о самом серьезном противоречии в сущности государства, которое состоит в том, что государство должно учитывать общесоциальные и классовые интересы различных слоев населения [5, с. 75]. Со-

временное государство, регулируя отношения в сфере труда, должно находить компромисс между интересами работодателей – предпринимателей и работниками. Не случайно в статье первой Трудового кодекса в качестве главной цели трудового законодательства обозначена необходимость установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда и защиты прав и интересов как работников, так и работодателей.

Прежнее трудовое законодательство ставило иные задачи. В частности, ст. 1 КЗоТ РСФСР 1971 г., который действовал до принятия ТК РФ, гласила: «Кодекс законов о труде Российской Федерации ус-

танавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников» [1, с. 123].

В правовом регулировании трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений изменения происходят систематически.

За 15 лет, которые прошли с момента вступления в юридическую силу Трудового кодекса РФ, изменения в него вносились 36 раз. Причем законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ из 424 статей Кодекса редактированию или изменению подверглась 421 статья. Все это свидетельствует о сложной экономической ситуации, в условиях которой принимался этот самый главный документ, регламентирующий отношения в сфере труда.

В истории регулирования трудовых отношений в России это уже четвертый кодифицированный акт трудового законодательства. Он коренным образом отличается от своих предшественников и по своей структуре, и, конечно, по содержанию. Общие положения, как преамбула, содержали все кодексы законов о труде, которые действовали ранее. Однако «Раздел I. Общие положения» рассматриваемого Кодекса имеет главу, которая именуется «Глава 1. Основные начала трудового законодательства». На наш взгляд, ее можно было бы назвать «**Основополагающие** начала трудового законодательства», поскольку содержание данной главы включает в себя не только основные принципы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, но и основополагающие идеи и основополагающие начала правового регулирования труда. Среди них следует выделить такие основополагающие идеи, как приоритет Трудового кодекса РФ перед всеми другими нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения, расширение договорного и локального регулирования труда (ст. 5, 8, 9 ТК РФ).

К основополагающим началам, по нашему мнению, следует отнести ст. 6 ТК РФ, которая разграничивает полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной

власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающие определенный уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам, остаются и, на наш взгляд, должны оставаться за федеральным уровнем государственной власти. Эта норма дает право судам субъектов Российской Федерации признавать противоречащими Конституции РФ и ст. 6 ТК РФ законы отдельных субъектов РФ, устанавливающих дополнительные гарантии некоторым категориям работников, превышающие гарантии в сфере труда, установленные на федеральном уровне, что может привести к дискриминации в регулировании трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений [4, 7].

Что касается структуры Трудового кодекса России, нельзя не обратить внимание на появление в нем разделов, которых не было в прежних кодексах. Теперь ТК РФ регулирует труд спортсменов и тренеров, который раньше не относился к таковому. Появилось правовое регулирование труда дистанционных работников, трехсторонние договоры о предоставлении труда работников (персонала) и многое другое.

Появился «Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда», содержащий семь глав и 34 статьи (от ст. 23 до ст. 56 включительно). Это – полноценный институт трудового права с нормами, закрепляющими собственные принципы, понятия, правила и процедуры.

Все прежние российские кодексы содержали нормы о заключении коллективного договора. Декретом СНК РСФСР от 2 июля 1918 г. было утверждено специальное Положение «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». Однако термин «социальное партнерство» появился лишь с принятием Указа Президента от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)» [9], который положил начало разви-

тию социального партнерства на новом уровне. С 1992 г. в России стали заключаться генеральное и другие социально-партнерские соглашения. На основании этого Указа была создана Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в состав которой вошли представители Правительства РСФСР, российских профсоюзов и предпринимателей-работодателей. Несмотря на то что деятельность РТК и условия генеральных соглашений не были идеальными, о чем вполне справедливо писала А.Ф. Нуртдинова [3], создание в то время (еще на республиканском уровне) трехсторонней комиссии, перед которой была поставлена задача участвовать в совершенствовании трудового законодательства и вместе с Правительством рассматривать вопросы расширения гарантий трудовых прав работников, имело существенное значение для обеспечения социального мира на начальном этапе становления рыночной экономики.

Следует заметить, что здесь сказалось влияние международного законодательства и зарубежной практики социального диалога между представителями работников и предпринимателей.

Появление указанного раздела в ТК РФ свидетельствует о заинтересованности государства в расширении не просто договорного, а именно коллективно-договорного регулирования труда.

На заседании Исполкома ФНПР от 26.05.2015г. № 4-10 отмечалось, что в настоящее время действуют заключенные членскими организациями ФНПР, их структурами шесть соглашений в федеральных округах Российской Федерации, 58 отраслевых соглашений на федеральном уровне, 1 352 отраслевых соглашения на региональном уровне, 3 697 отраслевых соглашений на территориальном уровне, 80 региональных трехсторонних соглашений, 1 494 территориальных трехсторонних соглашений, 144 133 коллективных договора. По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений действуют 1 823 иных соглашения.

В настоящее время общая численность работников, на которых распространяется действие соглашений и коллективных договоров, составила 16,8 млн человек.

Как справедливо отмечает в одной из своих научных публикаций профессор Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА) К.Д. Крылов, «правовые вызовы в экономике и политике требуют правовых инноваций в деятельности профсоюзов» [2, с. 87]. В связи с этим необходимо отметить, что в ходе колдоговорной кампании 2017 г. профсоюзам во многом по-новому предстоит проводить работу по совершенствованию договорного регулирования оплаты и стимулирования и охраны труда, повышения квалификации и опережающего переобучения работников, разрешению других проблем защиты прав и интересов работников.

Социальное партнерство следует относить к инновационным способам регулирования социально-трудовых отношений, обеспечивающих превентивную защиту прав и интересов работников, в том числе права на достойную заработную плату, без которой не может быть достойного труда [8, с. 179].

Перед профсоюзами сегодня стоит задача – не допустить снижения покупательской способности заработной платы в условиях систематического роста цен на товары и услуги, особенно на продовольственные товары, предметы первой необходимости, увеличения тарифов ЖКХ и других платежей. Поэтому вопросы регулирования заработной платы через систему социального партнерства в современных условиях развития экономических отношений становятся ключевыми.

Анализ норм раздела ТК РФ о социальном партнерстве позволяет отметить, что в него внесено немало изменений и дополнений, которые, безусловно, вызваны изменениями, происходящими в сфере экономики.

Одни изменения вызваны совершенствованием структуры органов управления в нашей стране (ст. 28 ТК РФ), изменениями правового статуса некоторых юридических лиц (ст. 43 ТК РФ); другие на-

правлены на совершенствование практики заключения соглашений на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях (ст. 45 ТК РФ).

Внедрение инноваций в общественное производство потребовало новых подходов к подготовке и переподготовке кадров. Поэтому в 2013 г. в ст. 46 ТК РФ было внесено дополнение, в соответствии с которым социальные партнеры должны были рассмотреть вопрос о возможности включения в соглашения обязательств сторон по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, в том числе, в целях модернизации производства.

Существенным образом скорректированы нормы о присоединении к заключенному на отраслевом уровне соглашению работодателей, не являющихся членами объединения работодателей.

Если прежняя редакция ст. 48 ТК РФ гласила: «В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению» (ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ). Иными словами, министру труда и социальной защиты предоставлялось безоговорочное право принять решение и направить работодателям, не участвующим в социальном партнерстве, предложение присоединиться к соглашению. Теперь же редакция этой статьи звучит следующим образом:

**«По предложению сторон** (выделено автором – Т.С.) заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право **после опубликования соглашения** предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному

опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования».

Систематические экономические кризисы, а также применение санкций по отношению к России и ее предпринимателям привели к значительному спаду в развитии российской экономики. Чтобы облегчить участь работодателей, снизить уровень конфликтности между профсоюзами и предпринимателями, в ст. 48 ТК РФ Федеральным законом от 24.11.2014 № 358-ФЗ дополнительно включена ч. 7, которая гласит: «Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя». Прежнее законодательство такого не допускало. В соответствии со ст. 3 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) «условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которых они распространяются». Ни о каком приостановлении принятых сторонами обязательств речь не шла.

Можно приводить и другие примеры влияния на развитие трудового законодательства изменений, происходящих в экономической сфере. Вместе с тем необходимо подчеркнуть, что все-таки для трудового права главной остается защитная функция. И, на наш взгляд, защита должна быть в большей степени направлена на

обеспечение прав и законных интересов более слабой стороны трудовых отношений – работника. Есть непреложная истина: «Не человек для экономики, а экономика для человека».

### Список литературы:

[1] Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971; ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Свод законов РСФСР. Т. 2. С. 123.

[2] *Крылов К.Д.* Вопросы теории, истории и методологии исследований прав человека // Права человека – индикатор современного развития России: Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. Т.А. Сошниковой. М.: Изд. Моск. гуманит. ун-та, 2015.

[3] *Нуртдинова А.Ф.* Российская трехсторонняя комиссия и генеральное соглашение // Право и экономика. 1998. № 12.

[4] Определение Верховного Суда РФ от 12.10.2011 № 1-Г11-20 «Об отмене решения Архангельского областного суда от 09.08.2011 и признании недействующим пункта 1 статьи 9 областного Закона Архангельской области от 22.10.2009 № 83-6-ОЗ».

[5] Общая теория права / Под ред. А.С. Пиголкина. 2-е изд. М., 2001.

[6] О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) // Российская газета. 1991. 19 ноября.

[7] Решение Новгородского областного суда от 13.10.2011 по делу № 03-25/2011 «О признании недействующей части 3 статьи 25 областного закона Новгородской области от 03.11.2005 № 552-ОЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Новгородской области»».

[8] *Сошникова Т.А.* Основные направления деятельности профессиональных союзов по обеспечению социальной справедливости в трудовых отношениях // Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики: Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. Т.А. Сошниковой. М.: Изд. Моск. гуманит. ун-та, 2016.

[9] Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212.

### Spisok literatury:

[1] Kodeks zakonov o trude Rossijskoj Federacii (utv. VS RSFSR 09.12.1971; red. ot 10.07.2001, s izm. ot 24.01.2002) // Svod zakonov RSFSR. T. 2. S. 123.

[2] *Kry'lov K.D.* Voprosy' teorii, istorii i metodologii issledovanij prav cheloveka // Prava cheloveka – indikator sovremennogo razvitiya Rossii: Materialy' mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii / Pod red. T.A. Soshnikovoj. M.: Izd. Mosk. gumanit. un-ta, 2015.

[3] *Nurtdinova A.F.* Rossijskaya trexstoronnnyaya komissiya i general'noe soglasenie // Pravo i e'konomika. 1998. № 12.

[4] Opredelenie Verxovnogo Suda RF ot 12.10.2011 № 1-G11-20 «Ob otmene resheniya Arxangel'skogo oblastnogo suda ot 09.08.2011 i priznanii nedejstvuyushhim punkta 1 stat'i 9 oblastnogo Zakona Arxangel'skoj oblasti ot 22.10.2009 № 83-6-OZ».

[5] Obshhaya teoriya prava / Pod red. A.S. Pigolkina. 2-e izd. M., 2001.

[6] O social'nom partnerstve i razreshenii trudovy'x sporov (konfliktov) // Rossijskaya gazeta. 1991. 19 noyabrya.

[7] Reshenie Novgorodskogo oblastnogo suda ot 13.10.2011 po delu № 03-25/2011 «O priznanii nedejstvuyushhej chasti 3 stat'i 25 Oblastnogo zakona Novgorodskoj oblasti ot 03.11.2005 № 552-OZ «Ob Upolnomochennom po pravam cheloveka v Novgorodskoj oblasti»».

[8] *Soshnikova T.A.* Osnovny'e napravleniya deyatel'nosti professional'ny'x soyuzov po obespecheniyu social'noj spravedlivosti v trudovy'x otnosheniyax // Social'naya spravedlivost' i pravo: problemy' teorii i praktiki: Materialy' mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii / Pod red. T.A. Soshnikovoj. M.: Izd. Mosk. gumanit. un-ta, 2016.

[9] Ukaz Prezidenta RSFSR ot 15.11.1991 № 212.

