

РАЗВИТИЕ МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

© 2023 г. М. С. Сагандыков

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), г. Челябинск

E-mail: sagandykovms@susu.ru

Поступила в редакцию 21.03.2022 г.

Аннотация. В статье обосновано суждение о том, что изменения метода трудового права в современных экономических и политических условиях вызваны двумя основными факторами — трансформацией содержания функций трудового права и расширением сферы действия трудового законодательства. В свою очередь, содержание функций трудового права является отражением целей и задач трудового законодательства, наполнение которых также изменяется сообразно государственно-правовой политике, в большей степени ориентированной на гарантирование трудовых прав граждан. Очевидно усиление централизованной, императивной составляющей метода трудового права с целью обеспечения баланса интересов не только работника и работодателя, но и государства. Развитие диспозитивного метода может быть связано с расширением сферы действия трудового законодательства, вызванного переходом к цифровой экономике и усложнением типологии трудовых отношений.

Ключевые слова: метод трудового права, сочетание диспозитивного и императивного методов правового регулирования, функции трудового права, сфера действия трудового законодательства, государственно-правовая политика в сфере труда, баланс интересов в трудовом праве, цели и задачи трудового законодательства, нетипичные трудовые отношения, цифровая экономика.

Цитирование: Сагандыков М.С. Развитие метода трудового права в контексте современной государственно-правовой политики // Государство и право. 2023. № 10. С. 79–89.

DOI: 10.31857/S102694520019306-7

DEVELOPMENT OF LABOR LAW METHOD IN THE CONTEXT OF MODERN STATE AND LEGAL POLICY

© 2023 M. S. Sagandykov

South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk

E-mail: sagandykovms@susu.ru

Received 21.03.2022

Abstract. The article substantiates the judgment that changes in the method of Labor Law in modern economic and political conditions are caused by two main factors — transformation of the content of Labor Law functions and expansion of the scope of labor legislation. In turn, the content of functions of Labor Law is a reflection of goals and tasks of labor legislation, the content of which also changes in accordance with state-legal policy, more focused on guaranteeing the labor rights of citizens. It is obvious that centralized, imperative component of Labor Law method is strengthening in order to provide the balance of interests not only of an employee and an employer, but also of the state. The development of the dispositive method can be associated with the expansion of the scope of Labor Law caused by the transition to a digital economy and the increasing complexity of the typology of labor relations.

Key words: method of Labor Law, combination of dispositive and imperative methods of legal regulation, functions of Labor Law, scope of Labor Law, state and legal policy in the field of labor, balance of interests in Labor Law, goals and objectives of Labor Law, atypical labor relations, digital economy.

For citation: Sagandykov, M.S. (2023). Development of Labor Law method in the context of modern state and legal policy // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 10, pp. 79–89.

Метод отрасли права является одним из критериев определения ее самостоятельности, делимости от других отраслей. При этом отраслевой метод, как совокупность средств, приемов и способов правового регулирования соответствующих общественных отношений, должен обладать уникальностью, отличаться от метода других отраслей права.

Нельзя не согласиться с теми авторами, кто находит много общего в методах различных отраслей права. Так, В.М. Лебедев отмечает, что свойственный гражданскому праву метод равенства сторон характерен и для трудового права — при заключении трудового договора, в социальном партнерстве. А трудовое сочетание императивного и диспозитивного регулирования обнаруживается и в административном, и в гражданском праве¹. Но сказанное вряд ли стоит расценивать как отсутствие отличительных черт отраслевых методов, поскольку различное соотношение общеправовых методов — императивного и диспозитивного — может иметь разные конфигурации, что и делает метод той или иной отрасли права уникальным².

Метод отрасли права — категория зависимая, в определенном смысле вторичная по отношению к другим категориям, прежде всего предмету, принципам и функциям отрасли³. В Трудовом кодексе РФ определен предмет трудового права, принципы, указаны цели трудового законодательства, которые, в свою очередь, выражены в функциях трудового права.

В то же время «метод — доктринальная категория»⁴. Трудовой кодекс РФ его прямо не фиксирует, несмотря на то что некоторые его характеристики содержит. Так, к принципам трудового права ст. 2 ТК РФ относит «сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Можно ли назвать указанную норму принципом отрасли, — вопрос спорный, но то, что она является характеристикой ее метода, — очевидно⁵.

¹ См.: Лебедев В.М. Критерии отграничения гражданского права от смежных отраслей // Вестник Томского гос. ун-та. 2012. № 360. С. 120.

² См.: Иванчина Ю.В. Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2019. С. 400, 401.

³ Ю.В. Иванчина считает, что не только метод, но и принципы трудового права относятся к второстепенным системообразующим элементам. При этом всё же принципы первичны по отношению к методу (см.: Иванчина Ю.В. О самоидентичности трудового права в российской правовой системе // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4 (118). С. 39, 40).

⁴ Демидов Н.В. Критерии формирования отрасли трудового права России // Российский юрид. журнал. 2019. № 5 (128). С. 122.

⁵ См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. М., 2003. С. 21.

Указанный «принцип» в разных вариантах назван в качестве основы метода трудового права многими авторами. Говорится о сочетании в той или иной форме локального, договорного и централизованного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений⁶.

Довольно точно, на наш взгляд, показал специфику метода трудового права А.В. Кузьменко. Он выделил характерный признак метода — сочетание императивного и диспозитивного, частного и публичного начал, что отражает промежуточное — частно-публичное положение отрасли трудового права⁷. Именно поэтому для трудового права характерен также метод рекомендаций — нечто среднее между императивными предписаниями и диспозитивными нормами. Он предполагает указание субъектам трудового права на желательное, но не категорически обязательное поведение⁸.

Подобное описание метода трудового права производится в рамках подхода, определяющего специфику способов установления норм трудового права⁹. В соответствии с данным подходом, к особенностям метода современного трудового права, помимо названных выше, следует также отнести единство и дифференциацию правового регулирования труда, участие представителей работников в установлении норм трудового права.

Ранее было сказано, что содержание метода трудового права зависит от других образующих отрасль категорий. И если предмет и принципы трудового права более или менее стабильны (хотя их наполнение также подвержено изменениям), то функции отрасли подвергнуты определенной трансформации.

В свою очередь, функции трудового права определяются многими факторами, главными из которых являются условия политического, социального и особенно экономического развития государства и общества¹⁰, а также направления соответствующей этому развитию государственно-правовой политики. Считаем возможным продолжить мысль Ю.В. Иванчиной утверждением, что не только функции, но и другие определяющие отрасль

⁶ См., напр.: Трудовое право: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М., 2011. С. 37.

⁷ См.: Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов: в 2 т. Т. 1. Общая часть. 9-е изд., перераб. и доп. М., 2022. С. 22, 23.

⁸ См., напр.: Трудовое право: учеб. для вузов / под общ. ред. Р.А. Курбанова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2022. С. 23.

⁹ См.: Трудовое право: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. С. 36.

¹⁰ См.: Иванчина Ю.В. Влияние экономики на эволюцию и современное состояние функций трудового права // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2017. № 1. С. 80.

трудового права категории эволюционируют вместе с изменением типа общества, экономики.

Трудно не согласиться с А. М. Лушниковым в том, что «сам тип трудового права во многом определялся типом экономики и уровнем развития общественных экономических отношений»¹¹. Правовое регулирование в сфере труда не может не меняться ввиду изменений в самих общественных отношениях, составляющих предмет трудового права, например, связанных с организацией труда¹².

Сферу действия отрасли права редко рассматривают в качестве основополагающей отраслевой категории. Однако для трудового права ее сфера действия обладает одной из ключевых характеристик. Речь в первую очередь идет о соотношении сферы действия трудового и гражданского законодательства.

Ю. Н. Полетаев отмечает, что не так давно некоторые ученые ставили под сомнение необходимость существования отрасли трудового права, поскольку не могли определить для нее сферу действия, считая, что отношения, связанные с трудовой деятельностью в условиях рыночной экономики, вполне могут быть урегулированы нормами гражданского права¹³.

Сферы действия административного и трудового права также разграничить не всегда просто, поскольку и та, и другая отрасли нацелены на правовое воздействие на экономику и социальную сферу¹⁴. На пересечении трудового и административного права лежат такие области правового регулирования, как контроль и надзор за соблюдением работодателем трудового законодательства, охрана труда, содействие занятости и другие отношения.

Иными словами, понимание развития метода трудового права в контексте современной государственно-правовой политики придет вместе с анализом изменяющихся функций государства¹⁵ и следующей за этим трансформации ключевых отраслевых категорий — предмета, принципов, функций и сферы действия трудового права.

¹¹ Лушников А. М. Трудовое право и экономика: проблемы взаимодействия // Вестник ЯрГУ. Сер.: Гуманитарные науки. 2020. № 1. С. 56.

¹² См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. О будущем трудового права в эпоху перемен // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2018. No. 1. С. 57, 58.

¹³ См.: Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / под ред. К. Н. Гусова. М., 2010.

¹⁴ См.: Саидов З. А. Административно-правовое регулирование экономических отношений в Российской Федерации // Административное право и процесс. 2016. № 1. С. 25.

¹⁵ См.: Иванчина Ю. В. Функции трудового права: система и виды // Вестник Воронежского гос. ун-та. Сер. «Право». 2017. № 2 (29). С. 200.

С учетом высказанного ранее утверждения о стабильности предмета и принципов трудового права сосредоточимся на анализе изменений функций и сферы действия отрасли.

Нельзя не согласиться с Ю. В. Иванчиной в том, что на определенном этапе развития общества и государства с учетом политической, социальной, экономической ситуации в стране может быть использовано различное сочетание императивных и диспозитивных начал метода трудового права для того, чтобы максимально эффективно «реализовывать функции трудового права»¹⁶.

Точно так же сфера действия трудового права напрямую влияет на использование тех или иных приемов и способов регулирования трудовых отношений. Так, А. В. Кузьменко справедливо отмечает, что императивное правовое регулирование свойственно для такой сферы действия, как трудовые отношения в бюджетных организациях, на государственной службе и т. д.¹⁷

Сфера действия трудового законодательства в определенные исторические периоды может меняться под воздействием экономических, социальных и политических факторов, определяющих функции государства в тот или иной момент времени. В настоящее время можно говорить о расширении сферы действия трудового права за счет включения в нее отношений, возникающих в рамках нетипичной трудовой занятости со сложной правовой природой¹⁸. Сочетание в этом случае различных способов правового регулирования во вновь складывающихся трудовых отношениях также претерпевает изменения.

Ранее было сказано, что функции трудового права напрямую в законодательстве не закреплены. Вместе с тем неизменность наименования целей трудового законодательства с момента принятия Трудового кодекса РФ не означает, что за это время (с 2001 г.) содержание целей не менялось под воздействием экономических, социальных и политических факторов. Это можно увидеть на примере такой цели, как «создание благоприятных условий труда».

Традиционно содержание этой цели рассматривалось с позиции законодательного установления и соблюдения работодателем требований охраны труда, защиты жизни и здоровья работников¹⁹, га-

¹⁶ Иванчина Ю. В. О самоидентичности трудового права в российской правовой системе. С. 40.

¹⁷ См.: Трудовое право: учеб. для вузов / под общ. ред. Р. А. Курбанова. 3-е изд., перераб. и доп. С. 23.

¹⁸ См.: Лютов Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 7, 8.

¹⁹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. К. Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

рантирования рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормирования труда и др.²⁰

Сегодня благоприятные условия труда необходимо понимать шире, а причина тому — увеличивающееся использование информационно-коммуникационных систем в трудовых отношениях. Работник будет считать условия труда благоприятными, если они не только соответствуют требованиям охраны труда и справедливости его оплаты, но и гарантируют информационную безопасность, упрощают взаимодействие с работодателем в процессе труда и кадрового документооборота, позволяют эффективно сочетать рабочее время и время отдыха. Именно поэтому совершенствуется законодательство в сфере защиты персональных данных работников, получили правовое оформление трудовые отношения при дистанционном труде, внедрена «электронная трудовая книжка», законодательно закреплён электронный документооборот во взаимоотношениях между работником и работодателем.

Таким же образом изменяется фактическое наполнение другой цели трудового законодательства — «установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан».

Помимо традиционных гарантий, связанных с оплатой труда, рабочим временем, прекращением трудового договора и других, законодатель должен ориентироваться на необходимость обеспечения сохранности персональных данных работника, невмешательства работодателя в его личную жизнь, ограничения электронного контроля за поведением работника с использованием новейших цифровых технологий, защиту прав и законных интересов работников в условиях чрезвычайных ситуаций, таких как пандемия коронавируса COVID-19.

Сказанное выше, в свою очередь, приводит к изменению содержания функций трудового права, при том, что сам набор этих функций представлен авторами по-разному. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова выделяют социальную, защитную, хозяйственно-производственную, воспитательную функции, а также функцию развития производственной демократии²¹. А.В. Кузьменко называет функции социальную (защитную), экономическую (производственную) и воспитательную (идеологическую)²².

²⁰ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., испр. и доп. М., 2007.

²¹ См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 30, 31.

²² См.: Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов: в 2 т. Т. 1. Общая часть. 9-е изд., перераб. и доп. С. 69.

Новаторский взгляд на перечень функций трудового права предлагает Ю.В. Иванчина. Отталкиваясь от понимания функций трудового права как проекции потребностей основных субъектов отрасли, автор называет три основные функции: гарантийно-обеспечительную (потребности работников), администрирования (управления) (потребности работодателя), функцию социального мира (потребности государства)²³.

Можно дискутировать о наименовании и содержании предложенных Ю.В. Иванчиной функций, но нельзя не отметить, что их система соответствует решению задачи, которая стоит перед трудовым законодательством в соответствии со ст. 1 ТК РФ — «создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства».

Безусловно, системы функций трудового права, предложенные авторами ранее, также отражают нацеленность на установление баланса интересов. Но защитная (социальная) и производственная (экономическая, хозяйственная) функции содействуют обеспечению баланса интересов работников и работодателей, тогда как функция социального мира, предложенная Ю.В. Иванчиной, указывает на необходимость установления баланса интересов трех субъектов — не только сторон трудовых отношений, но и государства²⁴.

В этом контексте нельзя не согласиться с мнением С.В. Запольского, который считает возможным в связи с существенным изменением социально-политической действительности придать трудовому праву гораздо большее значение, чем отрасли права, выполняющей только локальные функции. Именно трудовые отношения, явно отличающиеся от административных и гражданско-правовых, напрямую связаны с процессом экономического производства, созданием интеллектуального продукта и опосредуют удовлетворение основных социальных и материальных потребностей человека²⁵. Основная часть выраженных в Конституции РФ социальных прав граждан прямо или косвенно связана с трудом и общественными отношениями, которые возникают в его процессе.

Считаем, что интересы государства, которые могут быть обеспечены нормами трудового права, не сводятся только к установлению социального мира. У государства есть масса других интересов,

²³ См.: Иванчина Ю.В. Функции трудового права: система и виды. С. 199.

²⁴ См.: Иванчина Ю.В. О функции социального мира в трудовом праве // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Право». 2017. Т. 17. № 2. С. 57.

²⁵ См.: Запольский С.В. Трудовое право в системе отраслей российского права // Вестник ТюмГУ. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Т. 5. № 3 (19). С. 103, 104.

потребностей в иной плоскости. Собственно, они вытекают из функций государства, о чем уже было сказано: развитие экономики, в том числе в русле цифровых новаций, решение проблем демографии, экологии, правоохранительная, фискальная и даже идеологическая функции. С учетом возрастающей роли трудового права как проекции государственной политики многие названные функции государства могут быть реализованы с помощью трудового права.

Особенности метода трудового права, сочетающие централизованное и децентрализованное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, позволяют обеспечить указанный выше баланс интересов между тремя субъектами.

Главные ориентиры развития российского государства на ближайшее десятилетие закреплены в Указе Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»²⁶. В документе названы пять национальных целей: «сохранение населения, здоровье и благополучие людей; возможности для самореализации и развития талантов; комфортная и безопасная среда для жизни; достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство; цифровая трансформация» (п. 1).

Представляется, что не только достойный, эффективный труд, но и другие цели во многом могут быть достигнуты посредством грамотного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Безусловно, трудовое право обладает инструментарием для решения указанных задач в определенных аспектах. Собственно, для этого и используются различные способы и приемы правового регулирования соответствующих общественных отношений.

Достаточно емко особенности метода трудового права и его развития в будущем выразил А.М. Лушников. Права человека, связанные с процессом труда, будут обеспечиваться трудовым правом во взаимосвязи с другими отраслями публично-правового характера — государственным, административным, финансовым и др., что потребует усиления императивности правового регулирования²⁷.

Диспозитивный метод характеризуется прежде всего присутствием договорных начал в механизме правового регулирования отношений, составляющих предмет соответствующей отрасли права. В этом смысле трудовое право, безусловно, использует диспозитивный метод, поскольку многие аспекты трудовых и непосредственно связанных

с ними отношений должны быть урегулированы трудовым договором.

Вместе с тем вряд ли можно говорить об усилении диспозитивного метода правового регулирования в последнее время. Попробуем вспомнить пример такого усиления, допустим, за последние 10 лет. Применительно к общим нормам трудового права, т.е. без учета некоторых особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, сделать это достаточно сложно.

Нет ни одного изменения трудового законодательства, в соответствии с которым какая-либо норма, императивно регулирующая те или иные аспекты трудовых отношений, трансформировалась бы в диспозитивную, в соответствии с которой сторонам было бы предоставлено право самостоятельно урегулировать те или иные вопросы взаимоотношений. Повторимся, речь идет лишь об отсутствии изменений законодательства такого рода, поскольку изначально договорное регулирование трудовых отношений представлено в Трудовом кодексе РФ широко.

Для работника есть несколько «красных линий», которые и определяют для него понятие «достойный труд», — непревышение работодателем пределов рабочего времени, предоставление положенного по закону отдыха, соблюдение требований охраны труда, изменение и прекращение трудового договора в строгом соответствии с законодательством, соблюдение гарантий оплаты труда. Эти вопросы сейчас и в дальнейшем будут регулироваться императивно, сомнений в этом нет.

Можно сказать, что регулирование оплаты труда носит децентрализованный характер, но является ли оно диспозитивным? Скорее можно говорить о локальном, но не о договорном регулировании в этой области. Система оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (последний способ используется редко, в основном в крупных компаниях, в связи с тем, что далеко не во всех организациях созданы профсоюзные или иные представительные органы работников). Индивидуальный трудовой договор не содержит условия оплаты труда, выходящие за установленную в организации систему. Другими словами, как это ни парадоксально может прозвучать, в большинстве случаев условия оплаты труда — не предмет договоренностей между работником и работодателем, поскольку они фиксируются в трудовом договоре в точном соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем.

В то же время изменения трудового законодательства, которые мы наблюдаем в последние несколько лет, явно свидетельствуют о желании

²⁶ См.: СЗ РФ. 2020. № 30, ст. 4884.

²⁷ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Указ. соч. С. 62.

государства жестче регулировать трудовые отношения, в том числе для решения задач, прямо не связанных с трудом как таковым.

Одной из таких задач сегодня и на ближайшую перспективу является реализация мер, направленных на противодействие распространению коронавирусной инфекции COVID-19. Очевидно, что решение этой задачи предполагает некоторое ограничение прав работников и работодателей в интересах сохранения жизни и здоровья граждан, обеспечения устойчивости системы здравоохранения. Безусловно, главной мерой, используемой государством в рамках правового регулирования трудовых отношений, является введение обязательной вакцинации работников преимущественно тех работодателей, кто оказывает разного рода услуги населению.

По существу, можно говорить о том, что конституционное право на труд граждан, претендующих на работу или работающих в определенной экономической сфере, ограничивается. С новым качеством встает вопрос о необходимости отграничения дискриминации от законных ограничений прав граждан в сфере труда²⁸.

Еще одно направление развития трудового законодательства — реализация государственной антикоррупционной политики посредством регулирования трудовых отношений. Если ранее это направление законодательства было свойственно исключительно административному праву, то в последние несколько лет было принято несколько нормативных правовых актов, регулирующих указанную сферу общественных отношений и относящихся к отрасли трудового права. Указанное направление правового регулирования вызвано необходимостью обеспечить безопасность государства от коррупционных проявлений²⁹. Оно выражено рядом обязанностей работников и работодателей по предоставлению и сбору информации, дополнительными основаниями для привлечения лица к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения (п. 7¹ части первой ст. 81 ТК РФ), ограничениями приема на работу бывших государственных и муниципальных служащих.

Изменение метода трудового права диктуется реалиями информационного общества, развитием цифровой экономики. Ранее было обращено внимание, что цифровая трансформация является

одной из национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года.

После долгих научных дискуссий и проведения практического эксперимента на основе Федерального закона от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ (ред. от 24.03.2021) «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой»³⁰ в ноябре 2021 г. в Трудовом кодексе РФ был урегулирован электронный документооборот между работником и работодателем.

С одной стороны, введение электронного документооборота существенно облегчает кадровое взаимодействие между сторонами трудового отношения в тех случаях, когда для этого есть соответствующие условия (наличие у работника и работодателя необходимых электронных подписей, оформление электронного документооборота локальными нормативными актами) и причины, например удаленность места работы работника от кадровых служб работодателя. С другой стороны, указанные изменения явно свидетельствуют о желании государства взять под контроль содержание трудовых договоров, процесс их заключения, изменения и расторжения, а также менее значимые моменты, связанные с правовым оформлением трудовых отношений.

Действующая редакция ст. 21¹–21³ ТК РФ, а также изменения, которые вступили в силу с 1 сентября 2022 г., дают основание полагать, что оптимальным способом электронного взаимодействия между работником и работодателем будет использование Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», находящейся под контролем государства. Таким образом, техническими средствами можно воздействовать на процесс оформления трудовых отношений и контролировать содержание трудового договора.

Вероятно, что в обозримом будущем, когда у подавляющего большинства работодателей появится необходимая техническая основа, будет принят нормативный правовой акт, обязывающий всех работодателей вести электронный документооборот. Ранее это уже произошло с «электронными трудовыми книжками». И даже, если при этом работодателю будет позволено продолжить использовать собственную информационную систему для ведения электронного документооборота, передача всей полученной информации в систему «Работа в России» для ее централизации в руках государства скорее всего будет обязательной.

Более того, с 1 марта 2023 г. работодатель при создании электронных документов должен подчиняться требованиям к их составу и форматам,

²⁸ Подробно об этом см.: Минкина Н. И. Обязательная вакцинация против COVID-19 и право на труд: юридические особенности и реализация // Медицинское право. 2021. № 5. С. 11–17.

²⁹ См.: Жильцова Ю. В., Новикова С. В. Особенности трудового права в контексте философской теории о социальных технологиях // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Право». 2018. Т. 18. № 2. С. 37.

³⁰ См.: СЗ РФ. 2020. № 17, ст. 2700.

выработанным соответствующими федеральными органами исполнительной власти. В таком контексте электронный документооборот ориентирован, скорее, не на упрощение взаимодействия между работниками и работодателями (большинство работодателей в нем не нуждаются), а на централизацию этого процесса для контроля за ним со стороны государства. Только представьте — в единой информационной системе, контролируемой государством, содержатся все трудовые договоры. Это не только защита трудовых прав граждан, но и элемент налогового контроля, антикоррупционной деятельности и других задач государства, прямо не связанных с трудом как таковым.

Еще одно свидетельство усиления императивного метода в трудовом праве — это правовое регулирование охраны труда работников. 1 марта 2022 г. вступил в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»³¹, которым существенно расширяются полномочия федеральных органов исполнительной власти в части управления, создания общих требований, перечня мероприятий по охране труда работников. Очевидно, что многие эти изменения и дополнения вызваны желанием централизовать управление охраной труда, осуществлять больший контроль за этой сферой трудовых отношений.

Вряд ли имеются основания спорить с Ю.В. Иванчиной, утверждающей, что императивный метод в трудовом праве является отражением особенностей отрасли, где один из субъектов — работник — изначально находится в более уязвимом положении, чем работодатель. Потребности работника не могут быть реализованы без использования императивного метода правового регулирования³².

По мнению Ю.В. Жильцовой и С.В. Новиковой, метод права шире, чем просто метод правового регулирования³³. Метод трудового права характеризуется не только совокупностью приемов и способов правового регулирования отношений, составляющих предмет данной отрасли, но и глубиной участия государства в механизме правового воздействия.

Действительно, императивный метод присутствует и в частных отраслях права, однако в трудовом праве он выражен не только в соответствующих предписаниях закона, но и в непосредственном участии государства в самом процессе взаимодействия работника и работодателя. Государство воздействует на поведение субъектов не

только наделением их правами и обязанностями, но и осуществляя администрирование отдельных аспектов трудовых отношений и ряда отношений, непосредственно с ними связанных. Во многом это стало возможным в условиях цифровизации права, экономики, государственных институтов с появлением современных информационно-коммуникационных технологий, глобальных цифровых систем (платформ)³⁴.

Более того, приведенные примеры расширения императивного метода и публично-правовой составляющей в трудовых отношениях в целом будут дополняться. Так, очевидно, на очереди необходимость регулирования осуществления контроля за поведением работника со стороны работодателя, который использует для этого инновационные методы, всевозможные электронные устройства, например смарт-часы, тактильные браслеты, GPS, специальные приложения для смартфонов и многое другое³⁵.

Баланс интересов работника и работодателя при осуществлении такого контроля можно обеспечить только законодательным ограничением вмешательства работодателя в личную жизнь работника, определением правил использования специальных средств и устройств для наблюдения за работником на рабочем месте и для оценки его деловых качеств³⁶.

Ранее мы говорили, что метод трудового права обусловлен также сферой действия законодательства. Г.С. Скачкова уже высказывала мнение о необходимости расширения сферы действия

³⁴ Подробнее об этом см.: Малько А.В., Афанасьев С.Ф., Борисова В.Ф., Кроткова Н.В. Обзор методологического семинара на тему «Цифровое право: методология исследования» (18 апреля 2019 г., Саратовская государственная юридическая академия, Саратовский филиал Института государства и права РАН) // Государство и право. 2019. № 8. С. 122–128. DOI: 10.31857/S013207690006253-0; Галузо В.Н., Канафин Н.А. Цифровое право в Российской Федерации: нонсенс или реальность? // Право и государство: теория и практика. 2018. № 8. С. 118–125.

³⁵ См.: De Stefano V. Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2019. Vol. 41. No. 1. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3178233>; Bales R., Stone K. The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace // Berkeley Journal of Employment and Labor Law. 2020. Vol. 41. No. 1. P. 16, 17.

³⁶ См., напр.: Ofman E., Sagandykov M. Electronic Monitoring for Employees: Employer Rights in the XXI Century // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2020. Vol. 23. No. 1. P. 1–9; Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал ВШЭ. 2020. № 2. P. 171–173; Halpern D., Reville P., Grunewald D. Management and Legal Issues Regarding Electronic Surveillance of Employees in the Workplace // Journal of Business Ethics. 2007. Vol. 80. No. 2. P. 178; Holland P., Cooper B., Hecker R. Electronic monitoring and surveillance in the workplace // Personnel Review 2015. Vol. 44. No. 1. P. 169.

³¹ См.: СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. I), ст. 5139.

³² См.: Иванчина Ю.В. О самоидентичности трудового права в российской правовой системе. С. 39.

³³ См.: Жильцова Ю.В., Новикова С.В. Указ. соч. С. 36.

трудового права с учетом сложившейся общественной организации труда³⁷. Сейчас это вопрос не менее актуален. Как и раньше, речь идет о новых формах трудовой занятости, но ныне их появление вызвано возможностями, предоставленными современными технологиями.

Дифференциация правового регулирования труда обусловлена расширением сферы действия отрасли, что, в свою очередь, связано с усложнением самих трудовых отношений, необходимостью находить индивидуальные подходы к регулированию труда лиц, трудовые отношения с которыми обладают уникальными характеристиками. В подобном ключе развивается трудовое законодательство многих стран мира³⁸.

Российский законодатель до конца не определился, стоит ли распространять трудовое право на лиц, работающих посредством, например, цифровых платформ, и в других случаях, когда речь идет о т.н. нетипичных формах трудовой деятельности.

При этом методология трудового права приспособлена к регулированию общественных отношений со сложной правовой природой. Классическое для отрасли сочетание централизованного, локального и договорного правового регулирования позволило бы, с одной стороны, предусмотреть основные трудовые гарантии работникам с нетипичной занятостью, оградить их от непомерных требований работодателя³⁹, а с другой — позволить сторонам правоотношения регулировать большее, по сравнению с «обычными» работниками, число вопросов в договорном порядке.

* * *

Сказанное выше позволяет сформулировать несколько выводов о развитии метода трудового права с учетом внедрения цифровых технологий и соответствующей этому государственно-правовой политики. Императивное правовое регулирование отношений в сфере труда во многом усиливается за счет усложнения связи трудового права

с другими отраслями, которые мы привыкли относить к публичным.

Защита трудовых прав все чаще переходит в плоскость административного и даже уголовного законодательства. Действительно, по сравнению с первоначальной редакцией ст. 5.27 КоАП РФ дополнялась за последние годы пятью частями, которые устанавливают ответственность за новые правонарушения работодателя в сфере труда или усиливают ответственность за некоторые из них. Уже более 50 составов административных правонарушений так или иначе связаны с соблюдением работодателем трудового законодательства. Уголовный кодекс РФ в этом отношении меняется не так стремительно, но и здесь наблюдается попытка защиты трудовых прав граждан уголовно-правовыми методами. Так, в 2018 г. была введена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или незаконное увольнение работников предпенсионного возраста (ст. 144¹ УК РФ).

Происходит переход к администрированию трудовых отношений посредством внедрения электронного документооборота, о чем было сказано ранее.

Законодатель не стремится уменьшить частно-правовую область отношений в сфере труда, скорее происходит расширение сферы общественных отношений, которые и так традиционно регулировались в публично-правовом порядке⁴⁰. В то же время в этой сфере публично-правовая составляющая корректируется в сторону активного участия государства в соответствующих отношениях. Иными словами, происходит не только усиление императивного метода правового регулирования, но и расширение всего публично-правового механизма в трудовом праве.

Можно сказать, что в изменениях трудового законодательства можно усмотреть попытку обеспечить баланс интересов не только работника и работодателя, но и государства, в том числе за счет ограничения трудовых прав работников и работодателей и возложения на стороны трудовых отношений дополнительных обязанностей.

Учитывая социальную направленность Конституции РФ, особенно после внесения в нее изменений и дополнений в 2020 г., ориентация на увеличение гарантий трудовых прав граждан, наметившаяся в последнее время, будет продолжена⁴¹.

Расширение сферы действия трудового законодательства и усложнение трудовых отношений под воздействием цифровых технологий

³⁷ См.: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 48.

³⁸ См.: Xie Z. The Changing Mode of Legal Regulation of Labor Relations in China // Social Sciences in China. 2018. Vol. 39. No. 4. P. 102.

³⁹ Guy Davidov предлагает использовать «целенаправленный подход» ("A Purposive Approach"). Если лицо в процессе трудовой деятельности зависит от заказчика работы в организационном и финансовом плане, то гарантии трудового законодательства должны на него распространяться (см.: Davidov G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach // Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. 2017. Vol. 6. No. 1–2. P. 6–15).

⁴⁰ См.: Курбанов Р.А. Правовое обеспечение частных и публичных интересов: диалектика развития в российском праве // Государство и право. 2020. № 1. С. 101.

⁴¹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 57, 58.

и социально-экономических факторов должно обратить внимание законодателя и на диспозитивный метод правового регулирования. В ином случае без придания гибкости трудовым отношениям баланса интересов работника, работодателя и государства достигнуть не удастся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Галузо В.Н., Канафин Н.А. Цифровое право в Российской Федерации: нонсенс или реальность? // Право и государство: теория и практика. 2018. № 8. С. 118–125.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учеб. М., 2003. С. 21, 30, 31.
3. Демидов Н.В. Критерии формирования отрасли трудового права России // Российский юрид. журнал. 2019. № 5 (128). С. 122.
4. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. М., 2010.
5. Жильцова Ю.В., Новикова С.В. Особенности трудового права в контексте философской теории о социальных технологиях // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Право». 2018. Т. 18. № 2. С. 36, 37.
6. Запольский С.В. Трудовое право в системе отраслей российского права // Вестник ТюмГУ. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Т. 5. № 3 (19). С. 103, 104.
7. Иванчина Ю.В. Влияние экономики на эволюцию и современное состояние функций трудового права // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2017. № 1. С. 80.
8. Иванчина Ю.В. О самоидентичности трудового права в российской правовой системе // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4 (118). С. 39, 40.
9. Иванчина Ю.В. О функции социального мира в трудовом праве // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Право». 2017. Т. 17. № 2. С. 57.
10. Иванчина Ю.В. Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2019. С. 400, 401.
11. Иванчина Ю.В. Функции трудового права: система и виды // Вестник Воронежского гос. ун-та. Сер. «Право». 2017. № 2 (29). С. 199, 200.
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., испр. и доп. М., 2007.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М., 2008.
14. Курбанов Р.А. Правовое обеспечение частных и публичных интересов: диалектика развития в российском праве // Государство и право. 2020. № 1. С. 101.
15. Лебедев В.М. Критерии ограничения гражданского права от смежных отраслей // Вестник Томского гос. ун-та. 2012. № 360. С. 120.
16. Лушников А.М. Трудовое право и экономика: проблемы взаимодействия // Вестник ЯрГУ. Сер.: Гуманитарные науки. 2020. № 1. С. 56.
17. Лушников А.М., Лушникова М.В. О будущем трудового права в эпоху перемен // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2018. No. 1. С. 57, 58, 62.
18. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 7, 8.
19. Малько А.В., Афанасьев С.Ф., Борисова В.Ф., Кроткова Н.В. Обзор методологического семинара на тему «Цифровое право: методология исследования» (18 апреля 2019 г., Саратовская государственная юридическая академия, Саратовский филиал Института государства и права РАН) // Государство и право. 2019. № 8. С. 122–128. DOI: 10.31857/S013207690006253-0
20. Минкина Н.И. Обязательная вакцинация против COVID-19 и право на труд: юридические особенности и реализация // Медицинское право. 2021. № 5. С. 11–17.
21. Саидов З.А. Административно-правовое регулирование экономических отношений в Российской Федерации // Административное право и процесс. 2016. № 1. С. 25.
22. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 48.
23. Трудовое право: учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М., 2011. С. 36, 37.
24. Трудовое право: учеб. для вузов / под общ. ред. Р.А. Курбанова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2022. С. 23.
25. Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов: в 2 т. Т. 1. Общая часть. 9-е изд., перераб. и доп. М., 2022. С. 22, 23, 69.
26. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал ВШЭ. 2020. № 2. Р. 171–173.
27. Bales R., Stone K. The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace // Berkeley Journal of Employment and Labor Law. 2020. Vol. 41. No. 1. Р. 16, 17.
28. Davidov G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach // Spanish Labour Law and Employment Relations Journal. 2017. Vol. 6. No. 1–2. Р. 6–15.
29. De Stefano V. Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2019. Vol. 41. No. 1. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3178233>
30. Halpern D., Reville P., Grunewald D. Management and Legal Issues Regarding Electronic Surveillance of Employees in the Workplace // Journal of Business Ethics. 2007. Vol. 80. No. 2. Р. 178.
31. Holland P., Cooper B., Hecker R. Electronic monitoring and surveillance in the workplace // Personnel Review. 2015. Vol. 44. No. 1. Р. 169.
32. Ofman E., Sagandykov M. Electronic Monitoring for Employees: Employer Rights in the XXI Century // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2020. Vol. 23. No. 1. Р. 1–9.

33. Xie Z. The Changing Mode of Legal Regulation of Labor Relations in China // *Social Sciences in China*. 2018. Vol. 39. No. 4. P. 102.

REFERENCES

1. Galuzo V.N., Kanafin N.A. Digital Law in the Russian Federation: nonsense or reality? // *Law and the State: Theory and Practice*. 2018. No. 8. P. 118–125 (in Russ.).
2. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Labor law of Russia: textbook. M., 2003. P. 21, 30, 31 (in Russ.).
3. Demidov N.V. Criteria for the formation of the branch of Labor Law of Russia // *Russian legal journal*. 2019. No. 5 (128). P. 122 (in Russ.).
4. Labor contracts in the field of Labor Law: textbook / ed. by K.N. Gusov. M., 2010 (in Russ.).
5. Zhiltsova Yu. V., Novikova S.V. Features of labor law in the context of the philosophical theory of social technologies // *Herald of SUSU. Ser. "Law"*. 2018. Vol. 18. No. 2. P. 36, 37 (in Russ.).
6. Zapolsky S.V. Labor Law in the system of branches of Russian law // *Herald of TSU. Socio-economic and legal researches*. 2019. Vol. 5. No. 3 (19). P. 103, 104 (in Russ.).
7. Ivanchina Yu. V. The influence of economics on the evolution and current state of the functions of Labor Law // *Electronic appendix to the "Russian Law journal"*. 2017. No. 1. P. 80 (in Russ.).
8. Ivanchina Yu. V. On the self-identity of Labor Law in the Russian legal system // *Russian law: education, practice, science*. 2020. No. 4 (118). P. 39, 40 (in Russ.).
9. Ivanchina Yu. V. On the function of the social world in Labor Law // *Herald of SUSU. Ser. "Law"*. 2017. Vol. 17. No. 2. P. 57 (in Russ.).
10. Ivanchina Yu. V. The functions of Labor Law as a reflection of socially significant needs: dis. ... Doctor of Law. Yekaterinburg, 2019. P. 400, 401 (in Russ.).
11. Ivanchina Yu. V. Functions of Labor Law: system and types // *Herald of the Voronezh State University. Ser. "Law"*. 2017. No. 2 (29). P. 199, 200 (in Russ.).
12. Commentary to the Labor Code of the Russian Federation (article by article) / ed. by V.L. Geikhman, E.N. Sidorenko. 3rd ed., rev. and add. M., 2007 (in Russ.).
13. Commentary to the Labor Code of the Russian Federation (article by article) / ed. by K.N. Gusov. 7th ed., reprint and add. M., 2008 (in Russ.).
14. Kurbanov R.A. Legal support of private and public interests: dialectics of development in Russian law // *State and Law*. 2020. No. 1. P. 101 (in Russ.).
15. Lebedev V.M. Criteria for distinguishing civil law from related industries // *Herald of the Tomsk State University*. 2012. No. 360. P. 120 (in Russ.).
16. Lushnikov A.M. Labor Law and economics: problems of interaction // *Herald of YarSU. Ser.: Humanities*. 2020. No. 1. P. 56 (in Russ.).
17. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. On the future of Labor Law in the era of change // *Herald of the Euro-Asian Law Congress*. 2018. No. 1. P. 57, 58, 62 (in Russ.).
18. Lyutov N.L. Signs of labor relations: international norms and Russian judicial practice // *Labor Law in Russia and abroad*. 2016. No. 4. P. 7, 8 (in Russ.).
19. Mal'ko A.V., Afanasyev S.F., Borisova V.F., Krotkova N.V. Review of the methodological seminar on "Digital Law: research methodology" (April 18, 2019, Saratov State Law Academy, Saratov Branch of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences) // *State and Law*. 2019. No. 8. P. 122–128. DOI: 10.31857/S013207690006253-0 (in Russ.).
20. Minkina N.I. Mandatory vaccination against COVID-19 and the right to work: legal features and implementation // *Medical Law*. 2021. No. 5. P. 11–17 (in Russ.).
21. Saidov Z.A. Administrative and legal regulation of economic relations in the Russian Federation // *Administrative Law and Process*. 2016. No. 1. P. 25 (in Russ.).
22. Skachkova G.S. Expansion of the scope of Labor Law and differentiation of its norms: abstract ... Doctor of Law. M., 2003. P. 48 (in Russ.).
23. Labor Law: textbook / res. ed. Yu. P. Orlovsky, A.F. Nurtdinova. 3rd ed. M., 2011. P. 36, 37 (in Russ.).
24. Labor Law: textbook for universities / under the general editorship of R.A. Kurbanov. 3rd ed., reprint and add. M., 2022. P. 23 (in Russ.).
25. Labor Law of Russia: textbook for universities / res. ed. E.B. Khokhlov, V.A. Safonov: in 2 vols. Vol. 1. General part. 9th ed., reprint and add. M., 2022. P. 22, 23, 69 (in Russ.).
26. Filipova I.A. Labor Law: challenges of the information society // *Law. Journal of Higher School of Economics*. 2020. No. 2. P. 171–173 (in Russ.).
27. Bales R., Stone K. The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace // *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 2020. Vol. 41. No. 1. P. 16, 17.
28. Davidov G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach // *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. 2017. Vol. 6. No. 1–2. P. 6–15.
29. De Stefano V. Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2019. Vol. 41. No. 1. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3178233>
30. Halpern D., Reville P., Grunewald D. Management and Legal Issues Regarding Electronic Surveillance of Employees in the Workplace // *Journal of Business Ethics*. 2007. Vol. 80. No. 2. P. 178.
31. Holland P., Cooper B., Hecker R. Electronic monitoring and surveillance in the workplace // *Personnel Review* 2015. Vol. 44. No. 1. P. 169.
32. Ofman E., Sagandykov M. Electronic Monitoring for Employees: Employer Rights in the XXI Century // *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2020. Vol. 23. No. 1. P. 1–9.
33. Xie Z. The Changing Mode of Legal Regulation of Labor Relations in China // *Social Sciences in China*. 2018. Vol. 39. No. 4. P. 102.

Сведения об авторе

САГАНДЫКОВ Михаил Сергеевич –
кандидат юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой теории
государства и права, трудового права
Южно-Уральского государственного
университета (национального
исследовательского университета);
454080 г. Челябинск, ул. Коммуны, д. 149
ORCID: 0000-0002-5510-817X

Authors' information

SAGANDYKOV Mikhail S. –
PhD in Law, Associate Professor,
Head of the Department of Theory
of State and Law, Labor Law,
South Ural State University
(National Research University);
149 Kommuny str., 454080 Chelyabinsk, Russia