

## Теоретические основы качества трудового законодательства

Алмаева Ю.О.

старший преподаватель кафедры гражданского и предпринимательского права  
Набережночелнинского филиала  
Института экономики, управления и права  
E-mail: yuliya.almaeva@mail.ru

***Аннотация.** Бесспорно, некоторые явления, обуславливающие качество законов о труде, следует считать естественными и неизбежными. Ведь при внимательном рассмотрении обнаруживается, что качество закона – это не константа, оно изменяется по мере развития общества, повышения правосознания членов общества, устаревания закона. Другие же обстоятельства, влияющие на качество, ведут к разбалансированности правового регулирования социально-трудовых отношений.*

***Ключевые слова:** качество, трудовое законодательство, трудовое право, трудовые отношения, правовые нормы, причины несовершенства, условия, улучшение, ухудшение.*

Известно, что уровень развития общества во многом определяется качеством и эффективностью правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, поскольку основу жизни составляет труд. Не случайно «труд людей является материальной базой решения всех социально-экономических проблем, ибо нет ни одной сферы человеческой деятельности, в которой можно было бы добиться существенных результатов без труда»<sup>1</sup>. Следует согласиться, что состояние законодательства и реального положения дел в трудовом праве не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, а также эффективность его экономики<sup>2</sup>.

За последние годы в России были приняты и вступили в силу различные правовые акты в области реализации человеком права на труд. Это связано с тем, что переход от административно-командной системы к рыночной экономике усложнил общественные отношения в социально-трудовой сфере, породил новые политические, социально-экономические, межнациональные, правовые и иные проблемы, решение которых потребовало обновления правовой базы. Проводимые в стране экономические преобразования и иные реформы привели к росту объема законодательных работ, однако количество далеко не всегда означает качество. Эти и иные явления и обстоятельства, от которых зависит качество принимаемых законов, можно назвать условиями качества. Указанные явления (обстоятельства), на наш взгляд, могут повлечь за собой как ухудшение, так и улучшение качества правовых предписаний о труде.

Следует оговориться, что в настоящее время российское трудовое законодательство проходит очередной этап своего совершенствования. Это вызвано тем, что применение действующего трудового законодательства порождает немало проблем и споров, вызванных не только сложностями понимания отдельных правовых явлений, но и разного рода недостатками законодательства, как содержательного, так и логико-структурного (технического) характера.

Рассмотрению конкретных примеров дефектов нормативных правовых актов трудового законодательства, а также поиску причин, их порождающих, уделяется большое внимание в специальной юридической литературе по трудовому праву. Однако применительно к исследованию качества трудового законодательства особое внимание, с нашей точки зрения, следует уделить выяснению вопроса о том, какие условия (обстоятельства, факторы) обуславливают снижение качества правовых норм, регулирующих трудовые правоотношения. Для выполнения этой задачи необходимо, прежде всего, всесторонне проанализировать основные причины несовершенства законодательных актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Мы согласны, что среди основных причин несовершенства нормативной базы, в том числе в трудовом праве, следует выделять объективные, субъективные причины, а также их «симбиоз»<sup>3</sup>.

Суть объективных причин несовершенства законоположений о труде заложена уже в самих достоинствах трудового закона, отображающих требование определенности права, как то: точность, стабильность, общеизвестность, всеохватность, которые, в свою очередь, и обуславливают

<sup>1</sup> Шкурко С. Мир труда в канун XXI в.: доходы и социальная защита // Трудовое право. 2002. № 12. С. 73.

<sup>2</sup> Российское трудовое право: учеб. для вузов / отв. ред. А.Д. Зайкин. М.: Норма: Инфра-М, 1999. С. 5.

<sup>3</sup> Зиновьев А.В. Основные направления повышения качества законов в России: полезные советы депутатам четвертого созыва Государственной Думы // праведение. 2004. № 4. С. 4.

его недостатки: медленное изменение, неизбежность пробелов, несоответствие меняющимся понятиям о справедливости, чрезмерная общность норм и т.д.<sup>4</sup> Кроме того, «... переход к цивилизованному рынку труда порождает новые проблемы, связанные с трудовой деятельностью и трудоустройством, нахождением оптимальных форм и систем оплаты наемного труда, борьбой с чрезмерной эксплуатацией работников, архаизмом действующей правоприменительной практики в сфере труда»<sup>5</sup>.

Дело в том, что темпы социально-экономических и политических процессов постоянно увеличиваются, а изменения во всех сферах жизни общества происходят с нарастающей быстротой. Ускорение темпов развития социальной действительности, в частности динамики трудовых взаимоотношений между сторонами, не может не отражаться на состоянии действующего российского трудового законодательства. В этой ситуации особое значение приобретает адаптация трудового законодательства к происходящим изменениям, достижение качественного уровня, соответствия им<sup>6</sup>. Получается, что несвоевременное внесение коррективов в правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений неизбежно влечет коллизии между содержанием действующих трудовых норм и потребностями нового юридического оформления изменившихся отношений найма труда.

Бесспорно, достоинством трудового законодательства, служащим обеспечению его качества, является стабильность. Если трудовое законодательство регулярно претерпевает изменения, то качество его становится понятием относительным. Однако же, если законодательство о труде не отвечает назревшим потребностям общественного развития, то динамичность, своевременная отмена или изменение трудовые нормы, составляют важнейшее условие высокого качества законодательства в трудовом праве.

Решить вопрос, соответствует ли правовой акт о труде современному уровню развития общества, — трудность, преодолеть которую не просто. По утверждению Н.А. Абузяровой, «соответствие закона состоянию общества зависит от того, насколько точно оценено, определено это соотношение, предусмотрены последствия применения закона. И то, и другое сделать не так

легко, как может показаться на первый взгляд. Объясняется это сложностью и изменчивостью самого объекта оценки: общества»<sup>7</sup>.

Целям осознания и нормативного оформления запросов общества в социально-трудовых отношениях служит, как представляется, правовой мониторинг, приобретший за последние годы определенные организационные и методические свойства. Послания Президента РФ и иные формы выражения правовой политики государства, планирование работы парламента создают основу для своевременного решения проблем в сфере труда, продиктованных потребностями реальной действительности, на законодательном уровне<sup>8</sup>.

Несмотря на то, что несоответствие законов темпам развития общества не всегда заметно, а для неспециалистов может быть и вовсе незаметно, в различных источниках отмечается, что традиционное российское трудовое законодательство не в полной мере учитывает происходящие перемены в обществе и экономике, что препятствует реализации интересов участников трудовых отношений. Речь идет о миграционной политике, о необходимости правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости<sup>9</sup> и т.д. На необходимость «выйти из диссонанса между отдельными устаревшими или устаревающими теоретическими конструкциями и правовой реальностью современного мира»<sup>10</sup> указывают ученые в области трудового права.

В частности, в юридической литературе было высказано мнение о том, что Государственная Дума РФ запаздывает с принятием федеральных законов, касающихся фундаментальной регламентации трудовых договоров (контрактов), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, материальной ответственности работников и работодателей, трудовых споров<sup>11</sup>. Рост темпа законодательства и огромная нагрузка на Федеральное Собрание РФ усложняют указанную задачу государственной законодательной деятельности.

Поэтому закон, чтобы выступать качественным регулятором трудовых отношений, должен, «во-

<sup>4</sup> См.: Тарасов Д.А. Судебная практика — новый источник права? // Адвокат. 2005. № 4.

<sup>5</sup> Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Проспект, 2007. С. 3.

<sup>6</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 ТК РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 107.

<sup>7</sup> Абузярова Н.А. Механизм обеспечения законности (факторы и их использование). Алматы, 2001. С. 17.

<sup>8</sup> Бачило И.Л. О методологии и юридической технике законотворчества // Государство и право. 2006. № 6. С. 14.

<sup>9</sup> См.: Алмаева Ю.О. Перспективы развития института телеработы в действующем российском трудовом законодательстве // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 2 (18). С. 211–217; Алмаева Ю.О. Сущность, правовая природа, перспективы и проблемы развития дистанционного труда в России // Вопросы правоведения. 2013. № 3. С. 253–263.

<sup>10</sup> Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции РФ в мировое сообщество государств): дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 3.

<sup>11</sup> Бриллиантова Н.А. Указ. соч. С. 3.

первых, своевременно отказываться от отживших социально не одобряемых правовых норм и институтов; во-вторых, адекватно реагировать на изменения, происходящие в общественных отношениях, на появление и распространение новых типов общественных отношений»<sup>12</sup>. Иными словами, принятие норм трудового права в противоречии с экономическими условиями и потребностями объективной действительности, а также запоздалые либо слишком поспешные и неосторожные законодательные меры могут лишь замедлить и затруднить развитие качества правового воздействия трудовых норм на отношения в сфере народного хозяйства, экономики и т.д.

Недостатки правовых норм о труде, обусловленные объективными факторами, вызываются также особенностями характера самих общественных отношений и необходимостью их дифференцированного регулирования. Если в Кодексе законов о труде 1971 г. имелось всего пять статей, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, то в Трудовом кодексе РФ имеется специальный раздел, содержащий свыше 100 статей. Это свидетельствует об углублении и расширении масштаба дифференциации правового регулирования трудовых взаимоотношений и прежде всего об улучшении качества трудового законодательства. Дифференциация норм трудового права относительно особенностей содержания труда для определенных работников и, следовательно, качество законодательства о труде продолжают развиваться и дальше.

Таким образом, следует признать, что трудовое законодательство — одно из динамичных отраслей законодательства: «оно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями в сфере труда и в обществе, а также в международно-правовом регулировании труда»<sup>13</sup>.

Рассмотренные выше явления и обстоятельства, от которых зависит качество трудового законодательства, позволяют прийти к выводу, что объективными причинами его несовершенства являются:

- сложности в познании объективных нужд реальной действительности;
- социально-экономические, политические, межнациональные и иные проблемы, препятствующие принятию адекватных правовых решений либо их успешной реализации и применению на практике;
- высокие темпы развития современной социальной действительности;
- особенности характера общественных отношений в сфере труда и др.

<sup>12</sup> Чефранова Е.А. Механизм семейно-правового регулирования имущественных отношений супругов: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2007. С. 3.

<sup>13</sup> Оробец В.М. Трудовое право: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2009. С. 32.

Исследуя отечественную практику законотворчества и правоприменения, можно сказать, что слабость отечественной правовой системы и сложившееся в массовом сознании не очень почтительное отношение к трудовому законодательству (из-за низкого качества и малой эффективности отдельных трудовых норм) стало во многом результатом субъективных причин.

Как представляется, нормативные акты о труде при качественном их составлении — эффективный регулятор социально-трудовых отношений. При этом свобода законодателя в принятии тех или иных правовых решений ограничена. В частности, разработчики нормативных актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, должны максимально учитывать объективные потребности реальной действительности, состояние того или иного участка жизни общества в социально-трудовой сфере, что, к сожалению, не всегда осуществляется ими в процессе нормотворчества. Ведь в случае, если принятые нормативно-правовые акты о труде будут противоречить объективной действительности, если субъекты трудового права к переменам не готовы или нет необходимых условий, содержащиеся в них нормы трудового права, как минимум, станут не применяющимися на практике.

Исходя из этого, следует обратить внимание на следующую крайность в правовом регулировании социально-трудовых отношений, приводящую к ухудшению качества действующего российского трудового законодательства. Подход, при котором считается, что наемный труд во многом подпадает под действие норм гражданского права с его принципом свободы договора, может иметь негативные последствия для лиц, состоящих в трудовых отношениях в качестве наемных работников.

Не следует забывать, что трудовое право является единственной отраслью права, которая способна не только непосредственно воздействовать на основных носителей рабочей силы — работников, но и защитить их в процессе трудовой деятельности. Именно трудовое право предусматривает ряд специальных защитных мер по отношению к наемным работникам, который не предусматривает в сфере реализации способностей к труду гражданское право, базирующееся на принципе абсолютного равенства сторон. В связи с этим вопрос определения отрасли права, регулирующей отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение<sup>14</sup>.

С учетом сказанного необходимо отметить, что поскольку законодательство, регулирующее трудовые правоотношения, имеет практическое

<sup>14</sup> Российское трудовое право: учебник для вузов / отв. ред. А.Д. Зайкин. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 6–8.

значение для защиты работников от произвола со стороны работодателя, критике следует подвергнуть такое «направление» развития качества действующего российского трудового законодательства, при котором в принимаемых правовых нормах о труде сущность трудового права не проявляется вовсе. По нашему мнению, взаимодействие норм из действующего гражданского законодательства РФ в процессе совершенствования правового регулирования труда должно быть научно обоснованным, а не обуславливаться сходством общественных отношений, подлежащих регулированию. Не следует забывать, что правовая природа общественных отношений, составляющих предмет трудового и гражданского права, различна, что, в свою очередь, предопределяет собственное содержание и перспективы развития трудового права в современной России.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что отношения, основанные на самостоятельном труде, отличаются от отношений найма труда, в связи с чем применение гражданско-правового метода, как способа воздействия на трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, составляет негативную тенденцию в развитии качества трудового законодательства и дезориентирует законодателя относительно направлений дальнейшего совершенствования и перспектив развития трудового права как самостоятельной отрасли права.

Таким образом, качество и результативность законов о труде, оторванных от проблем государства, потребностей работников и работодателей, а также не соответствующих политическому, экономическому и нравственному состоянию общества, социальному развитию и правосознанию граждан, представляются сомнительными. Однако тот факт, что социально-экономическая и политическая обоснованность правового решения является важнейшей гарантией его качества, не означает, будто в процессе нормотворчества могут игнорироваться «техничко-организационные стороны принятия решений, общие законы и принципы управления»<sup>15</sup>.

Общеизвестно, что субъективные коллизии в трудовом праве могут возникать в результате ошибок в юридической технике, неточного формулирования правовых предписаний, использования многозначных терминов и конструкций, несоблюдения правил юридической лингвистики, стилиевой строгости<sup>16</sup>. Не менее важным представляется и то, что сами общественные отношения в сфере труда предполагают их ре-

гулирование разными правовыми средствами. Поэтому несоответствие выбранных средств целям правового регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений приводит к существенному снижению или полному отсутствию его качества. Следует согласиться, что такая ситуация может возникнуть, когда средства оказываются недостаточными для достижения цели; они чрезмерны и по этой причине не позволяют достичь цели; они непригодны для достижения цели<sup>17</sup>.

Во многом низкое качество трудового законодательства связано с тем, что не обеспечивается активно-взаимосвязь судебной практики с законопроектной деятельностью. Хотя, конечно, существуют примеры, когда трудовые понятия, сформулированные судебными органами, приобретали в дальнейшем законодательную основу. Например, на основании п. 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2<sup>18</sup> был уточнен подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в результате чего стало ясно, что под появлением работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения понимается его появление в таком состоянии на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

Безусловно, использование актов официального судебного толкования при конкретизации в законодательстве о труде правовых положений имеет практическое значение, поскольку в результате такого процесса устраняются обнаруженные на практике недостатки норм российского трудового законодательства, что в целом положительно сказывается на состоянии его качества. Недостаточный учет в правотворчестве положений, вырабатываемых в ходе обобщения практических ситуаций судебными органами, и отсутствие систематичности в осуществлении этой деятельности носят субъективный характер и не могут не снижать качество и, соответственно, значимость правовых дефиниций.

На наш взгляд, прямое воздействие судебной практики на качество правового регулирования труда представляется достаточно спорным явлением, особенно если законодатель ситуационно воспринимает индивидуальные правоприменительные акты. В этом варианте суд, фактически подменяя законодателя, осуществляет законотворческую деятельность. Более того, этот путь таит в себе определенную опасность, которая

<sup>15</sup> См.: Эффективность правовых норм / Кудрявцев В.Н., Никитинский В.И., Самощенко И.С., Глазырин В.В. М.: Юрид. лит., 1980. С. 92.

<sup>16</sup> См.: Алмаева Ю.О. Основные проблемы и правовые гарантии качества законодательства в трудовом праве // Юридический мир. 2008. № 8. С. 45–48.

<sup>17</sup> Зелепукин А.А. Законодательство в современной правовой жизни российского общества // Правовая политика и правовая жизнь. 2005. № 4. С. 10.

<sup>18</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Российская газета. 2006. 31 декабря.

видится не только в подмене законодательного органа судебным и двусмысленности положения законодателя, но и в известной оспоримости результатов рассмотрения конкретных трудовых дел<sup>19</sup>. В результате этого законодательное предвидение может оправдать себя или оказаться непродуктивным.

Действительно, первоначально сформулированные судами правовые позиции в значительной степени неустойчивы. И хотя зачастую при рассмотрении однородных судебных дел правовые позиции могут повторяться, это отнюдь не означает, что такая позиция приобрела самостоятельное правовое значение. Устоявшийся и относительно стабильный характер присущ правовым позициям «только после прохождения всех судебных инстанций, многочисленной проверки на правильность понимания закона и, как правило, после опубликования для всеобщего сведения»<sup>20</sup>.

Таким образом, являясь одним из условий качества, судебная практика может оказывать как улучшающее, так и ухудшающее воздействие на развитие качества действующего российского трудового законодательства. Значение судебной практики для укрепления законности в сфере труда и повышения качества правового регулирования социально-трудовых отношений определяется не только тем, что судебная практика — это «средство обеспечения (правильного — примечание автора) и единообразного применения закона в типовых ситуациях разрешения споров о праве»<sup>21</sup>, но и тем, что, отражая фактическое состояние сферы трудовых отношений, она указывает направления для дальнейшего совершенствования трудового законодательства в соответствии с высокими стандартами, провозглашенными Конституцией РФ<sup>22</sup>. В том случае, если судебная практика формулирует и воспроизводит неправомерную (не соответствующую закону) правовую позицию, речь идет о снижении качества законодательства в трудовом праве. При этом то, что в России все еще не созданы необходимые условия для отправления правосудия на достойном уровне, а также то, что использование сформировавшейся судебной практики в целях совершенствования трудового законодательства РФ осуществляется пока не особенно интенсивно, отрицательно сказывается на обеспечении правового порядка в сфере труда, сдерживает

развитие качества правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Субъективные причины, вызывающие недостатки в трудовом законодательстве, обусловлены также особенностями правотворческого процесса, нечеткостью разграничения правотворческих полномочий. Среди других субъективных факторов следует отметить недостаточную компетентность депутатов, снижение качества образования в ряде учебных заведений, возникновение новых вузов с низким уровнем преподавания и подготовки специалистов и т.д.

Наконец, решение некоторых вопросов в локальных нормативных актах, устанавливаемых непосредственно на предприятиях, и в индивидуальных трудовых договорах нередко усугубляет существующие проблемы в сфере труда.

Таким образом, субъективные причины дефектов нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, составляют:

- оторванность принимаемых нормативно-правовых актов от проблем государства, потребностей субъектов трудовых правоотношений;
- нелогичное, научно необоснованное, неоправданное заимствование норм из гражданского законодательства;
- принятие законов о труде в отсутствие их социально-экономической, политической и нравственной обоснованности;
- присутствие законоположений о труде дискриминационного характера;
- нарушение требований законодательной (юридической) техники;
- отсутствие активности и систематичности во взаимосвязи судебной практики с законотворчеством и др.

Из сущности приведенных объективных и субъективных причин недостатков норм трудового законодательства вытекает, что явления и обстоятельства (условия), от которых зависит качество законодательства в сфере труда, также имеют объективное и субъективное происхождение. Ко всему этому следует добавить то, что указанные условия качества могут обуславливать как ухудшение, так и улучшение качества принятых законоположений о труде.

Следует учесть теоретические положения, разработанные в трудах Н.А. Абузяровой, согласно которым обстоятельствами, ухудшающими качество законов, являются: несоответствие норм закона Конституции; противоречивость норм закона друг другу; неопределенность норм; пробелы в законодательстве; бесполезность норм (оставление за отдельными государственными органами несвойственных им функций, невыполнимых обязательств; учреждение неработающих и (или) бесправных органов; отсутствие

<sup>19</sup> Бошно С.В. Влияние судебной практики на законотворчество // Государство и право. 2004. № 8. С. 17; Шумаков А.И. Роль судебной практики в повышении качества законотворческого процесса // Гражданин и право. 2006. № 9. С. 67.

<sup>20</sup> Соловьев В.Ю. Судебная практика в Российской правовой системе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 13.

<sup>21</sup> Там же. С. 5.

<sup>22</sup> Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

законодательных актов, развивающих закон); несогласованность (противоречивость) норм закона и норм последующих законодательных актов; отсутствие санкций за невыполнение закона; недостаточно высокий уровень законодательной техники (отсылочность к законодательным актам, которые должны быть приняты в будущем; недостаточная увязка новых правовых актов с ранее принятыми; неурегулированность правовых норм)<sup>23</sup>.

При тщательном рассмотрении перечисленных обстоятельств мы приходим к мысли о том, что автором подробно раскрываются юридические, языковые и логические несовершенства правовых норм о труде, ухудшающие качество трудового закона, и которые продиктованы неправильным использованием средств и приемов законодательной техники. Но есть и иные обстоятельства.

Приведенные соображения помогают сделать вывод о том, что в качестве условий (обстоятельств), обуславливающих снижение качества трудового законодательства, выступают:

- сложность и изменчивость общественных отношений в сфере труда, динамика трудовых взаимоотношений между сторонами;
- различного рода проблемы в обществе, препятствующие принятию адекватных правовых решений либо их успешной реализации на практике;
- низкое политическое, экономическое и нравственное состояние общества, социальное развитие в трудовых отношениях и правосознание граждан;
- рост объема законодательных работ при принятии нормативных правовых актов о труде;
- оторванность принимаемых нормативно-правовых актов о труде от проблем государства, потребностей субъектов трудовых правоотношений;
- нелогичное, научно необоснованное, неоправданное заимствование норм из гражданского законодательства;
- присутствие законоположений о труде безнравственного, дискриминационного характера;
- недостаточно высокий уровень законодательной техники;
- отсутствие активности и систематичности во взаимосвязи судебной практики с законотворчеством и т.д.

Можно по-разному относиться к недоброкачественности законов в сфере труда. Но, бесспорно, некоторые явления, обуславливающие качество законов о труде, следует считать естественными и неизбежными. Ведь при внимательном рассмотрении обнаруживается, что качество

закона не может быть постоянно, оно изменяется по мере развития общества, повышения правосознания членов общества, устаревания закона. Другие же обстоятельства, влияющие на качество, ведут к разбалансированности правовой системы, нарушению ее нормальной функционирования и, соответственно, к снижению эффективности правового регулирования социально-трудовых отношений. Преодолению недостатка качества в предписаниях правовых норм о труде и его улучшению способствуют, по нашему мнению, следующие условия (обстоятельства):

- ориентация трудовправовых норм на достижение равновесия между интересами работодателя и работника;
- установление в централизованном порядке необходимого уровня трудовых прав и гарантий для работников;
- дифференциация правового регулирования труда отдельных категорий работников, направленная на повышение уровня защиты их трудовых прав, свобод и гарантий;
- быстрота и своевременность коррекции и (или) отмены трудовых норм;
- «опережающее» регулирование трудовых отношений органами государственной власти субъектов РФ;
- улучшение с помощью локального и индивидуального правового регулирования трудовых отношений условий труда для работников и т.д.

#### Список литературы:

1. Абузярова Н.А. Значение нормативной обоснованности правовых актов в трудовом праве // Право и государство. 1998. № 2.
2. Абузярова Н.А. Механизм обеспечения законности (факторы и их использование). Алматы, 2001.
3. Алмаева Ю.О. Основные проблемы и правовые гарантии качества законодательства в трудовом праве // Юридический мир. 2008. № 8.
4. Алмаева Ю.О. Перспективы развития института телеработы в действующем российском трудовом законодательстве // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 2 (18).
5. Алмаева Ю.О. Сущность, правовая природа, перспективы и проблемы развития дистанционного труда в России // Вопросы правоведения. 2013. № 3.
6. Бачило И.Л. О методологии и юридической технике законотворчества // Государство и право. 2006. № 6.
7. Бошно С.В. Влияние судебной практики на законотворчество // Государство и право. 2004. № 8.
8. Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Проспект, 2007.
9. Гилинский Я.И. Современное состояние и перспективы российской криминологии // Российский журнал правовых исследований. 2014. № 4 (1). С. 175–181.
10. Зелепукин А.А. Законодательство в современной правовой жизни российского общества // Правовая политика и правовая жизнь. 2005. № 4.
11. Зиновьев А.В. Основные направления повышения качества законов в России: полезные советы депутатам четвертого созыва Государственной Думы // Правоведение. 2004. № 4.
12. Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006.

<sup>23</sup> См.: Абузярова Н.А. Значение нормативной обоснованности правовых актов в трудовом праве // Право и государство. 1998. № 2. С. 45.

13. Лапаева В.В. Современное состояние и перспективы российской теории права и государства. Часть 1 // Российский журнал правовых исследований. 2014. № 4 (1). С. 20–31.
14. Оробец В.М. Трудовое право: учеб. пособие / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. СПб.: Питер, 2009.
15. Соловьев В.Ю. Судебная практика в Российской правовой системе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003.
16. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. 2005. № 12.
17. Тарасов Д.А. Судебная практика — новый источник права? // Адвокат. 2005. № 4.
18. Федин В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта трудового права // Российское право в Интернете. 2003. № 1.
19. Хныкин Г.В. Изменения Трудового кодекса: шаг вперед или два назад? // Законодательство. 2007. № 3.
20. Чефранова Е.А. Механизм семейно-правового регулирования имущественных отношений супругов: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2007.
21. Шадрин В.С. Современное состояние и перспективы реформирования досудебного производства в российском уголовном процессе // Российский журнал правовых исследований. 2014. № 4 (1). С. 133–138.
22. Шкурко С. Мир труда в канун XXI в: доходы и социальная защита // Трудовое право. 2002. № 12.
23. Шульц В.Л., Бочкарёв С.А. «Состояние права» как объект научно-практического осмысления // Российский журнал правовых исследований. 2014. № 4 (1). С. 13–20.
24. Шумаков А.И. Роль судебной практики в повышении качества законотворческого процесса // Гражданин и право. 2006. № 9.

## The theoretical basis of the quality of labour legislation

**Almaeva Y.O.**

Senior lecturer of the Department of civil and entrepreneurial law Naberezhnye Chelny branch of Institute of Economics, management and law  
E-mail: yuliya.almaeva@mail.ru

***Abstract.** Undoubtedly, some of the phenomena that determine the quality of labour laws should be regarded as natural and inevitable. Indeed, upon closer examination reveals that the law is not constant, it changes with the development of society, increasing legal awareness of the society members, the obsolescence of the law. Other circumstances affecting the quality, lead to the imbalance of legal regulation of social-labor relations.*

***Keywords:** quality, employment law, labor law, labor relations, legal norms, causes imperfections, conditions, improvement, deterioration.*

### References:

1. Abuzyarova N.A. Znachenie normativnoi obosnovannosti pravovykh aktov v trudovom prave // Pravo i gosudarstvo. 1998. № 2.
2. Abuzyarova N.A. Mehanizm obespecheniya zakonnosti (faktory i ih ispol'zovanie). Almaty, 2001.
3. Almaeva Yu.O. Osnovnye problemy i pravovye garantii kachestva zakonodatel'stva v trudovom prave // Yuridicheskii mir. 2008. № 8.
4. Almaeva Yu.O. Perspektivy razvitiya instituta teleraboty v deistvuyushem rossiiskom trudovom zakonodatel'stve // Aktual'nye problemy ekonomiki i prava. 2011. № 2 (18).
5. Almaeva Yu.O. Sushnost', pravovaya priroda, perspektivy i problemy razvitiya distancionnogo truda v Rossii // Voprosy pravovedeniya. 2013. № 3.
6. Bachilo I.L. O metodologii i yuridicheskoi tehnikе zakonotvorchestva // Gosudarstvo i pravo. 2006. № 6.
7. Boshno S.V. Vliyaniye sudebnoi praktiki na zakonotvorchestvo // Gosudarstvo i pravo. 2004. № 8.
8. Brilliantova N.A. Trudovoe pravo: uchebnik / pod red. O.V. Smirnova, I.O. Snigirevoi. 3-e izd., pererab. i dop. M.: TK Velbi, Prospekt, 2007.
9. Gilinskii Ya.I. Sovremennoe sostoyaniye i perspektivy rossiiskoi kriminologii // Rossiiskii zhurnal pravovykh issledovaniy. 2014. № 4 (1). S. 175–181.
10. Zelepukin A.A. Zakonodatel'stvo v sovremennoi pravovoi zhizni rossiiskogo obshchestva // Pravovaya politika i pravovaya zhizn'. 2005. № 4.
11. Zinov'ev A.V. Osnovnye napravleniya povysheniya kachestva zakonov v Rossii: poleznye sovery deputatam chetvertogo sozyva Gosudarstvennoi Dumy // Pravovedeniye. 2004. № 4.
12. Kryzhan V.A. Pravovoi obychai i sudebnaya praktika kak istochniki trudovogo prava: dis. ... kand. yurid. nauk. Perm', 2006.
13. Lapayeva V.V. Sovremennoe sostoyaniye i perspektivy rossiiskoi teorii prava i gosudarstva. Chast' 1 // Rossiiskii zhurnal pravovykh issledovaniy. 2014. № 4 (1). S. 20–31.
14. Orobec V.M. Trudovoe pravo: uchebnoye posobie / V.M. Orobec, D.A. Yakovlev. SPb.: Piter, 2009.
15. Solov'ev V.Yu. Sudebnaya praktika v Rossiiskoi pravovoi sisteme: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. M., 2003.
16. Soshnikova T.A. Nekotorye problemy opredeleniya pravovogo statusa rabotnika i rabotodatela // Zakonodatel'stvo i ekonomika. 2005. № 12.
17. Tarasov D.A. Sudebnaya praktika — novyi istochnik prava? // Advokat. 2005. № 4.
18. Fedin V.V. Ponyatiye i sodержaniye yuridicheskogo statusa rabotnika kak sub'ekta trudovogo prava // Rossiiskoe pravo v Internetе. 2003. № 1.
19. Hnykin G.V. Izmeneniya Trudovogo kodeksa: shag vpered ili dva nazad? // Zakonodatel'stvo. 2007. № 3.
20. Chefranova E.A. Mehanizm semeino-pravovogo regulirovaniya imushchestvennykh otnosheniy suprugov: avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk. M., 2007.
21. Shadrin V.S. Sovremennoe sostoyaniye i perspektivy reformirovaniya dosudebnogo proizvodstva v rossiiskom ugovolnom protsesse // Rossiiskii zhurnal pravovykh issledovaniy. 2014. № 4 (1). S. 133–138.
22. Shkurko S. Mir truda v kanun XXI v: dohody i social'naya zashita // Trudovoe pravo. 2002. № 12.
23. Shul'c V.L., Bochkarev S.A. «Sostoyaniye prava» kak ob'ekt nauchno-prakticheskogo osmysleniya // Rossiiskii zhurnal pravovykh issledovaniy. 2014. № 4 (1). S. 13–20.
24. Shumakov A.I. Rol' sudebnoi praktiki v povyshenii kachestva zakonotvorcheskogo protsesa // Grazhdanin i pravo. 2006. № 9.