



Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации

МЕТОД ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография

Ответственный редактор
Т.Ю. Коршунова

Москва
ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ»
2026

УДК 349.22
ББК 67.405.111
М54

*Одобрено секцией «Частное право» ученого совета
Института законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации*

Рецензенты:

Сошникова Т.А. — доктор юридических наук, зав. кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета;

Антонова Н.В. — кандидат юридических наук, старший научный сотрудник отдела социального законодательства ИЗиСП

М54 **Метод правового регулирования трудовых отношений:** монография / Г.М. Азнагулова, М.А. Бочарникова, Д.Ю. Васильев и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. — М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2026. — 200 с.

ISBN 978-5-6051056-9-5

Отрасли отечественного права традиционно ограничиваются друг от друга с помощью двух категорий: предмета и метода правового регулирования. В отличие от предмета метод характеризует субъективную сторону правового воздействия и находит свое осуществление в различных видах конкретных правовых отношений. Более того, можно говорить о том, что применительно к системе права содержание правоотношения определяется предметом, а форма — методом правового регулирования.

Метод правового регулирования зависит от целей, которые ставит законодатель. Цель необходимо учитывать, поскольку каждое общественное отношение может быть урегулировано законодателем по-разному, если это объективно возможно и допустимо. Определяя цель регулирования данного отношения, законодатель учитывает, как правило, всю совокупность существующих в государстве отношений.

Непрерывное развитие государства и общества, проведение социальных, экономических, правовых, политических реформ, цикличность в развитии экономики требуют развития трудового законодательства, приспособления его к реальной жизни. Изменения касаются и метода регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

В силу неоднородного состава своего предмета, методу трудового права присущи императивные и диспозитивные начала. Такой характер всегда был свойственен методу трудового права, регулирующему отношения между собственником средств производства и наемным работником. Однако конкретное сочетание государственно-властной и договорной частей метода не остается неизменным.

Монография посвящена проблемам метода правового регулирования трудовых отношений: сочетания в нем нормативного и договорного, централизованного и локального способов регулирования трудовых отношений. Рассмотрена их трансформация в современной правовой действительности. Особое внимание уделено вопросам единства и дифференциации, выявлены основные тенденции развития, даны предложения по совершенствованию законодательства.

Настоящее издание будет интересно широкому кругу лиц — от научных и практических работников до студентов, изучающих трудовое право.

УДК 349.22
ББК 67.405.111

The Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation

METHOD OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

Monograph

Editor-in-Chief
TYu. Korshunova

Moscow
LAW FIRM CONTRACT
2026

*Approved by the “Private Law” Section of the Academic Council
of the Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation*

Reviewers:

Soshnikova T.A. – Doctor of Law, Head of the Department of Civil Procedure and Social Branches of Law, Moscow Humanitarian University;

Antonova N.V. – Candidate of Law, Senior Researcher, Department of Social Legislation, ILCL

Method of Legal Regulation of Labor Relations: Monograph / G.M. Aznagulova, M.A. Bocharnikova, D.Y. Vasiliev et al.; ed. by T.Yu. Korshunova. — M.: The Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation; LAW FIRM CONTRACT, 2026. — 200 p.

ISBN 978-5-6051056-9-5

The branches of Russian law are traditionally delimited from each other by two categories – the subject and the method of legal regulation. The method characterizes the subjective side of legal influence, unlike the subject, and is implemented in various types of specific legal relations. Moreover, it can be said that, in relation to the legal system, the content of a legal relationship is determined by the subject, and the form – by the method of legal regulation.

The method of legal regulation depends on the goals set by the legislator. The goal must be taken into account, since each social relationship can be regulated by the legislator in different ways, if this is objectively possible and acceptable. When determining the goal of regulating a given relationship, the legislator takes into account, as a rule, the entire set of relations existing in the state.

The continuous development of the state and society, the implementation of social, economic, legal, political reforms, the cyclical nature of economic development require the development of labor legislation, its adaptation to real life. Changes also concern the method of regulating labor and related relations.

Due to the heterogeneous composition of its subject, the method of labor law is characterized by imperative and optional principles. This character has always been inherent in the method of labor law regulating relations between the owner of the means of production and the employee. However, the specific combination of the state-power and contractual parts of the method does not remain unchanged.

The book you are holding in your hands is devoted to the problems of the method of legal regulation of labor relations: a combination of normative and contractual, centralized and local methods of regulating labor relations. Their transformation in modern legal reality is considered. Particular attention in the monograph is paid to the issues of unity and differentiation, the main development trends are identified, proposals for improving the legislation are given.

This publication will be of interest to a wide range of people from scientists and practitioners to students studying labor law.

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

Азнагулова Гузель Мухаметовна — доктор юридических наук, руководитель кафедры теории, истории и философии права, доцент (*§ 1 гл. I, § 2 гл. I (совместно с Т.Ю. Коршуновой)*);

Бочарникова Марина Альбертовна — руководитель отдела подготовки научных и научно-педагогических кадров (*§ 1 гл. II*);

Васильев Даниил Юрьевич — младший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении (*§ 2 гл. IV, § 3 гл. IV (совместно с О.В. Моцной)*);

Каменская Светлана Владимировна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении (*§ 2 гл. II (совместно с Т.Ю. Коршуновой), § 1 гл. III, § 2 гл. III (совместно с Т.Ю. Коршуновой)*);

Коршунова Татьяна Юрьевна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении (*Введение, § 2 гл. I (совместно с Г.М. Азнагуловой), § 2 гл. II (совместно с Каменской С.В.), § 2 гл. III (совместно с С.В. Каменской), Заключение*);

Моцная Оксана Владимировна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении (*§ 1 гл. IV, § 3 гл. IV (совместно с Д.Ю. Васильевым)*);

Серегина Лариса Владимировна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении (*§ 3 гл. I*).

AUTHORS

Aznagulova Guzel Mukhametovna – Doctor of Law, Head of the Department of Theory, History, and Philosophy of Law, Associate Professor (*§ 1 of Chapter I, § 2 of Chapter I (jointly with T.Yu. Korshunova)*);

Bocharnikova Marina Albertovna – Head of the Department of Scientific and Scientific-Pedagogical Personnel Training (*§ 1 of Chapter II*);

Vasiliev Daniil Yuryevich – Junior Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation (*§ 2 of Chapter IV, § 3 of Chapter IV (jointly with O.V. Motsnaya)*);

Kamenskaya Svetlana Vladimirovna – Candidate of Law, Leading Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation (*§ 2 of Chapter II (jointly with T.Yu. Korshunova), § 1 of Chapter III, § 2 of Chapter III (jointly with T.Yu. Korshunova)*);

Korshunova Tatyana Yuryevna – Candidate of Law, Leading Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation (*Introduction, § 2 of Chapter I (jointly with G.M. Aznagulova), § 2 of Chapter II (jointly with S.V. Kamenskaya), § 2 of Chapter III (jointly with S. V. Kamenskaya), Conclusion*);

Motsnaya Oksana Vladimirovna – Candidate of Law, Leading Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation (*§ 1 of Chapter IV, § 3 of Chapter IV (jointly with D. Yu Vasiliev)*);

Seregina Larisa Vladimirovna – Candidate of Law, Leading Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation (*§ 3 of Chapter I*).

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	11
Глава I	
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	14
§ 1. Метод правового регулирования: доктринальный анализ категории	14
§ 2. Особенности метода трудового права	45
§ 3. Особенности метода правового регулирования отношений в сфере содействия занятости	60
Глава II	
СОЧЕТАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	80
§ 1. Централизованное и региональное регулирование трудовых отношений	80
§ 2. Понятие и функции локального правового регулирования в механизме правового регулирования трудовых отношений	101
Глава III	
ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	114
§ 1. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений	114
§ 2. Договорное регулирование социально-партнерских отношений	125
Глава IV	
ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	155
§ 1. Понятие и значение единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений	155
§ 2. История формирования единства и дифференциации как метода правового регулирования трудовых отношений	164
§ 3. Основания дифференциации в трудовом праве: современное состояние проблемы	180
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	190
ЛИТЕРАТУРА	191

CONTENTS

INTRODUCTION.....	11
Chapter I	
GENERAL CHARACTERISTICS	
OF THE METHOD OF LEGAL REGULATION.....	14
§ 1. The method of legal regulation: doctrinal analysis of the category.....	14
§ 2. Features of the method of labor law.....	45
§ 3. Features of the method of legal regulation of relations in the field of employment promotion	60
Chapter II	
COMBINATION OF CENTRALIZED	
AND LOCAL REGULATION OF LABOR	
RELATIONS.....	80
§ 1. Centralized and regional regulation of labor relations.....	80
§ 2. Functions of local legal regulation in the mechanism of legal regulation of labor relations.....	101
Chapter III	
CONTRACTUAL REGULATION	
OF LABOR RELATIONS.....	114
§ 1. Individual-contractual regulation of labor relations.....	114
§ 2. Contractual regulation of social partnership relations.....	125
Chapter IV	
UNITY AND DIFFERENTIATION	
IN THE LEGAL REGULATION	
OF LABOR RELATIONS.....	155
§ 1. The concept and meaning of unity and differentiation in the legal regulation of labor relations.....	155
§ 2. The history of the formation of unity and differentiation as a method of legal regulation of labor relations.....	164
§ 3. The grounds and limits of differentiation in labor law: the current state of the problem.....	180
CONCLUSION.....	190
LITERATURE.....	191

ВВЕДЕНИЕ

Исследования генезиса и эволюции права дают основания для рассмотрения частного и публичного права в качестве объективно сложившихся и существующих составных частей системы права с присущими им специфическими методами нормативного регулирования общественных отношений. Различные комбинации их соотношения дают нам комплексные отрасли законодательства, содержащие как публично-правовые, так и частноправовые элементы, различные пропорции которых зависят от особенностей регулируемой сферы общественных отношений¹.

В.Ф. Яковлев полагал, что можно как из бесспорно признаваемого в науке факта исходить лишь из того, что система законодательства складывается из отраслевых (содержащих нормы одной отрасли права) и комплексных (объединяющих нормы двух или нескольких отраслей права) нормативных актов. Можно также утверждать, что существуют отрасли законодательства (в частности, гражданское, уголовное, административное), представляющие объединения нормативных актов соответствующих отраслей права. Но уже природа трудового, колхозного, земельного, финансового законодательства станет предметом разногласий, поскольку не все ученые признают существование соответствующих отраслей права².

Трудовое право всегда отличалось своеобразием сочетания частноправовых и публично-правовых начал, что позволяет уравновесить правовое положение сторон трудового правоотношения, изначально экономически неравных. Достижение данной цели отражает ту социальную роль, которую именно трудовое право играет в обществе. Согласно ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) главная цель трудового законодательст-

¹ См.: Попондопуло В.Ф. Частное и публичное право как отрасли права // Цивилистические записки: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 2. М., 2002. С. 17–36.

² См.: Яковлев В.Ф. Отраслевая дифференциация и межотраслевая интеграция как основы системы законодательства // Правоведение. 1975. № 1. С. 17.

ва — формирование нужных правовых рамок для оптимальной гармонизации интересов участников трудовых отношений и государства.

Никакая другая отрасль права не ставит перед собой аналогичных задач в процессе регулирования отношений, входящих в сферу ее компетенции. Уникальность целей, несомненно, предполагает использование определенного набора инструментов и методов для их достижения, т.е. особого способа правового регулирования как трудовых отношений, так и других, тесно с ними связанных.

Своеобразие метода правового регулирования трудовых отношений связано с тем, что трудовое право нельзя с уверенностью отнести ни к частному, ни к публичному праву. Оно сочетает элементы как одного, так и другого, и в настоящее время проблема состоит в определении соотношения публичных и частных элементов (начал) в правовом регулировании трудового отношения, выступающего ядром предмета отрасли. Такое положение обусловлено не только экономическими причинами и избранными способами социально-экономического развития страны, но и защитной сущностью трудового права, которое должно было предоставить для всех работающих равные возможности доступа к трудовой деятельности, реализации основных трудовых прав, а также несению обязанности. Установлены и общие принципы ответственности в трудовом праве.

А.И. Процевский отмечал, что связь норм права и регулируемых им общественных отношений обуславливает необходимость изучения метода (способа) правового регулирования. Правильно определенный способ воздействия права на сознание и волю людей обеспечивает эффективность правового регулирования трудовых отношений и способствует росту экономики¹.

На производность метода правового регулирования от предмета обращал внимание А.И. Денисов, указывая, что метод правового регулирования определяется задачами и функциями государства в каждый конкретный момент².

Зависимость метода регулирования от характера существующих отношений определяется и тем, что изменение метода всегда обусловлено изменением общественных отношений. Поэтому в целом изменения общественных отношений определяют сдвиги в методах правового регулирования.

¹ См.: Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 3.

² См.: Денисов А.И. Теория государства и права. М., 1948. С. 414.

Очевидно, что сама цель, которую преследует законодатель, объективно обусловлена, а избираемый им метод правового регулирования зависит в конечном счете от характера тех отношений, которые подлежат регулированию¹.

Характер нормотворчества в области трудового права, по мнению Р.З. Лившица, проявляется тройко: во-первых, в органах, принимающих нормы, которые делятся на централизованные и локальные; во-вторых, в сфере действия норм — нормы делятся на общие и специальные; в-третьих, в участии профсоюзов в принятии норм².

Тесная взаимосвязь публично-правовых и частноправовых начал в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений обуславливает особенности метода правового регулирования, который характеризуется сочетанием императивного и диспозитивного регулирования предмета отрасли. Нормы, устанавливающие запреты и ограничения, обеспечивают защиту прав и законных интересов наиболее слабой стороны трудовых отношений — работника, который нуждается в защите со стороны государства. Диспозитивные нормы позволяют сторонам трудового отношения самостоятельно устанавливать условия труда, учитывать особенности деятельности организации, определять права и обязанности в пределах, установленных императивными нормами. Такое сочетание правового регулирования отношений в сфере труда позволяет устанавливать баланс частных интересов сторон трудового отношения, что, в свою очередь, способствует поступательному движению в экономике.

Таким образом, изучение метода трудового права как уникальной совокупности его основных элементов представляется весьма актуальным для оценки эффективности норм трудового права, так как позволяет сопоставить фактические результаты правового регулирования с той целью, для которой были приняты соответствующие правовые нормы³.

¹ См.: Явич Л.С. Вопросы общей теории советского права. М.: Госюриздат, 1960. С. 61–62.

² См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 159.

³ См.: Самощенко И.С., Никитинский В.И. О понятии эффективности правовых норм // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1969. Вып. 18. С. 19.

Глава I

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

§ 1. МЕТОД ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ: ДОКТРИНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КАТЕГОРИИ

1.1. Подходы к пониманию и содержанию категории метода правового регулирования. Проблема метода правового регулирования, несмотря на постоянный интерес и значительное количество фундаментальных работ представителей как теоретической, так и отраслевой юридической науки, во многих аспектах требует серьезного исследования. Этот факт означает не ограниченность тех или иных взглядов ученых и выдвинутых концепций, а подчеркивает сложность и многоаспектность той правовой материи, которая опосредуется все увеличивающимися социальными связями и отношениями в обществе, а также усложняющимися социальными управляющимися системами как субъектами, применяющими метод правового регулирования в качестве имманентного им инструмента общественного воздействия.

Известно, что метод регулирования является инструментом понятийного аппарата целого ряда общественных наук, и в этой связи становится важным доктринальное осмысление особенностей той группы субъектов, в процессе функционирования которых правовой метод становится основным средством воздействия на поведение людей.

Логика анализа концептуальных положений метода регулирования с неизбежностью ставит задачу и исследования предмета правового регулирования как явления социальной реальности, требующего применения юридических средств воздействия и признаваемого правовой наукой приоритетным над методом. Это преимущество определяется тем обстоятельством, что именно предмет определяет особенности юридического метода, используемого социальными управляющимися системами в целях эффективного и организованно-

Научное издание

**МЕТОД ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Монография

Ответственный редактор

Т.Ю. Кориунова

Подписано в печать 22.04.2026.

Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Гарнитура Newton.

Печать цифровая. Усл. печ. л. 12,5.

Тираж 500 экз. (1-й завод — 90 экз.). Заказ № 1300.

ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ»
Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Перово,
ул. 2-я Энтузиастов, д. 5, к. 40, пом. 34/3.
Тел.: +7 968-547-04-31
E-mail: hinchukv@mail.ru
Наш сайт: www.izdatkontrakt.ru

Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации