

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ НОРМОТВОРЧЕСТВА

Г.В. Хныкин,

доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

Находящиеся под конституционной защитой трудовые права и свободы в случае их эффективной реализации становятся мощным стимулом для повышения активности трудящихся. Но если трудовые ценности не находят адекватного отражения в социальной политике государства, они теряют свои привлекательность и востребованность. Их носители ищут иные, альтернативные варианты поведения. Примеры несовпадения интересов сторон трудовых отношений и государства несложно выявить в результате анализа как трудового законодательства в целом, так и локального нормотворчества в частности.

Если применить инструментальную теорию правового регулирования, использующую рабочую схему «цель — правовое средство — правовой результат»¹, то способы применения норм права окажутся «самым слабым звеном» в процессе познания явления, вынесенного в название статьи.

Своими целями в сфере трудовых отношений законодатель называет, во-первых, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод, т. е. конкретных механизмов их реализации; во-вторых, защиту прав и интересов работников и работодателей; в-третьих, создание благоприятных (или, как определено в ст. 2 Трудового кодекса РФ, справедливых) условий труда.

Перед работодателями поставлена более скромная цель: обеспечение нормальных условий работы (ст. 163 ТК РФ). Однако по целому ряду параметров, связанных с состоянием рынка труда, незащищенностью базовых прав работников, трудовое законодательство вполне соответствует признакам депрессивности². В частности, видимо, заторможенностью правительства может быть объяснен тот факт, что до сих пор нет четкого представления о количестве неработающего трудоспособного населения³. Не прибавляет оптимизма и состояние производственного травматизма. Несмотря на неоднократные изменения правовых норм и многочисленные правительственные программы улучшения условий труда, ситуацию с охраной жизни и здоровья на производстве неизменно называют тревожной⁴. В число опосредованных виновников сложившейся ситуации, на наш взгляд, следует включить и законодателя, по-

¹ См.: Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М., 1971; Пугинский Б.И. Инструментальная теория правового регулирования // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2011. № 3.

² Депрессия (от лат. *Deprimo*, означающего «давить», «подавить») — психическое расстройство, характеризующееся «депрессивной триадой»: снижением настроения и утратой способности переживать радость (ангедония), нарушениями мышления, двигательной заторможенностью.

³ Росстат считает, что в теневой экономике занято около 15 млн человек; по расчетам Минтруда, их примерно 22,5 млн; по мнению вице-премьера правительства О. Голодец, — 38 млн. Не имея ясного представления о состоянии рынка труда, российские власти намерены повторить опыт Республики Беларусь и ввести налог на неработающих.

⁴ По данным Государственной инспекции труда, невыполнение правил охраны здоровья на производстве возглавляет тройку наиболее частых видов правонарушений. См. подробнее о производственном травматизме в Российской Федерации: URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/206> (дата обращения — 30 декабря 2016 г.).

скольку правовой инструментарий обеспечения трудового процесса определяется именно им.

Определение основного массива правил закрепления и формата трудовых прав государство оставило за собой. Провозглашается, что некий *уровень* трудовых прав, свобод и гарантий работников обеспечивается федеральными органами государственной власти (ст. 6 ТК РФ). Вместе с тем более 80 статей (т. е. 20 % численного состава) современного ТК РФ передано на аутсорсинг, т. е. они не содержат правил прямого действия, а имеют отсылочный характер.

Какие предложения вносит законодатель относительно заполнения этой свободной от централизованного регулирования ниши? Заявлена конкуренция четырех способов выстраивания отношений внутри организации: 1) коллективный договор; 2) социально-партнерское соглашение; 3) локальный нормативный акт; 4) трудовой договор.

Какие из них предпочитает работодатель при регулировании трудовых отношений? Попробуем разобраться.

Выбор работодателя связан с удовлетворением интересов различных групп работников. Так, с помощью трудового договора обеспечивается высокий уровень оплаты труда и материального обеспечения высшего иерархического уровня менеджмента. Коллективные договоры с насыщенным содержанием поддерживают престиж работодателя на рынке труда.

Нахождение соглашений партнерского типа в обозначенном ряду, на наш взгляд, неуместно, поскольку у работодателя нет мотивов для добровольной передачи решения вопросов, связанных с организацией производства и управлением трудом, на территориальный, региональный или отраслевой уровень социального партнерства. Видимо, осознавая это, разработчики ТК РФ исключили соглашения из названного ряда, например при установлении отдельных режимов рабочего времени и видов времени отдыха (ст. 103, 104, 105, 109 ТК РФ).

Но, обнаружив «прохладное» отношение работодателей к процедурам заключения и присоединения к соглашениям, законодатель летом 2006 г. отказался от им же установленного принципа добровольности принятия сторонами обязательств и прибегнул к насильственному распространению отраслевых соглашений (ст. 48 ТК РФ в редакции Федеральных законов от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и от 24 ноября 2014 г. № 358-ФЗ). Второй акт принудительного внедрения в практику партнерских соглашений в совокупности с коллективными договорами состоялся в конце 2013 г. в связи с принятием Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»⁵. Основными функционалами внедрения специальной оценки условий труда (СОУТ) были назначены акты социального партнерства. Иными словами, функционирование вредных и (или) опасных производств «замкнули» на триаду договоренностей: отраслевое соглашение, коллективный и трудовой договоры. В итоге решались сразу две задачи: 1) социальное партнерство получило неожиданный импульс развития; 2) был внедрен новый правовой инструмент, вносящий коррективы не только в трудовое и пенсионное законодательство, но и в административное вкупе с уголовным.

Стоит отметить избирательность законодателя, направленную на подключение актов социального партнерства, при продвижении СОУТ. Почему бы подобную методику не применить для разрешения перерезавшей проблемы индексации заработной платы? Всего-то необходимо предусмотреть обязательность применения этой «основной государственной гарантии» (ст. 130 и 134 ТК РФ) и использование формулы единства договоренностей.

Оживление ряда статей ТК РФ (ст. 92, 117, 219), связанных с предоставлением гарантий и компенсаций на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, теперь поставлено в зависимость от их одновременной «правовой прописки» в на-

⁵ СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6991.

званных договорах. При этом первоначальные гарантии заменены новыми, явно ухудшающими положение работников вредных и опасных производств⁶. В частности, разрешено увеличивать максимальную продолжительность рабочего времени на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с 36 до 40 часов в неделю при сохранении минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (7 дней). Предусмотрена возможность увеличения для указанных работников максимальной продолжительности ежедневной смены: при 36-часовой рабочей неделе — с 8 до 12 часов; при 30-часовой и менее — с 6 до 8 часов. Кроме того, на работах с вредными или опасными условиями труда разрешается применять специальный режим работы в виде суммированного учета рабочего времени. То есть по факту разрешена ежедневная работа по 12 часов в течение квартала, поскольку суммированный учет применяется на непрерывно действующих производствах, при вахтовом методе. Как видим, известный латинский фразеологизм о Юпитере и быке⁷ может получить новое звучание: позволив себе подобное, законодатель милостиво распространил свою волю и на отдельных правоприменителей.

Однако подобные нововведения находятся в явном противоречии с Концепцией демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351⁸. Представляется, что задача сократить уровень смертности не менее чем в 1,6 раза к концу действия этого документа (раздел 3) окажется невыполнимой, если работники будут трудиться во вредных условиях по 12 часов в сутки.

И еще одно замечание. В статьях 8 и 9 ТК РФ закреплен единственный запрет, касающийся содержания коллективных и трудовых договоров, а также соглашений и локальных нормативных актов, — невозможность включения в них условий, ограничивающих, снижающих или ухудшающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если стороны нарушили это veto, то их решения не подлежат применению. К сожалению, законодатель не желает применить это превосходное правило к своим решениям, поэтому подобного запрещения в отношении своего содержания ТК РФ не предусматривает. В итоге состояние трудовых прав заметно регрессирует. Вместе с тем недопустимость ухудшения трудовых стандартов могло бы стать достойной целью и основным принципом правового регулирования трудовых отношений. Такое нововведение способствовало бы стабильности трудовых отношений и сбалансированности интересов работников, работодателей и государства.

Говоря о потенциале коллективных договоров и локальных нормативных актов в деле закрепления и обеспечения социально-трудовых прав, следует отметить, что возможность их применения на практике оказалась весьма ограниченной. Виноват в этом прежде всего законодатель, поскольку правовое регулирование коллективных договоров недостаточно эффективно, в результате они становятся неинтересными для работодателей. В локальных актах необоснованно сужены пределы их действия.

Приведем доказательства сказанного.

1. Установление и реальное выполнение большинства социальных и трудовых прав на локальном уровне производится посредством коллективных договоров и локальных нормативных актов.

⁶ Более половины работников промышленного производства трудятся во вредных условиях. См.: Юрист онлайн. 2013. 26 июля.

⁷ Что позволено Юпитеру, то не позволено быку (лат. Quod licet Jovi, non licet bovi) — крылатая фраза, впервые сказанная римским комедиографом Публием Теренцием Афром.

⁸ Основными целями демографической политики России на период до 2025 г. являются стабилизация численности населения и создание условий для ее роста до 145 млн человек, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 г. до 70 лет, к 2025 г. — до 75 лет. Причем на втором этапе реализации демографической политики страны (2011—2015 гг.) основной акцент сделан на осуществлении программы поэтапного сокращения рабочих мест с вредными или опасными для репродуктивного здоровья населения условиями труда. Как видим, благие намерения одних законодотворцев не совпадают с результатами законодательной работы других.

Первый правовой инструмент, нередко называемый профессиональным источником права, по объему может превышать масштаб кодекса. Это связано с его регулятивными возможностями закрепления не только трудовых, но и экономических, организационных, профессиональных, экологических, страховых, культурологических и других социальных отношений.

Однако увлеченность законодателя социальным партнерством, которое должно было стать основным методом и принципом регулирования в сфере труда, слабо поддерживается практикой. Работодатели не видят достаточных стимулов, в том числе налогового характера, для заключения паритетных документов. Причины такой незаинтересованности различны.

Сразу обращает на себя внимание противоречивость подходов законодателя, нашедшая отражение в структуре коллективного договора и локальных нормативных актов. Так, в содержание коллективного договора рекомендуется включать не только трудовые, но и социальные обязательства сторон, связанные с соблюдением интересов работников при разгосударствлении и приватизации, с их экологической безопасностью, оздоровлением и питанием⁹. Что касается содержания локальных актов, то оно имеет строгий ограничитель — «нормы трудового права».

Однако рекомендованная насыщенность коллективных договоров не всегда реализуется на практике. Дело в том, что их материальная составляющая в бюджетной сфере зависит от государственного финансирования. В результате медицинские и педагогические учреждения принимают коллективные минидоговоры, которые годятся для статистической отчетности, но по причине недостаточности вещественного обеспечения имеют слабое наполнение. Образно говоря, это не оригинальные медикаменты, с помощью которых можно эффективно лечить социальные болезни, а всего лишь дженерики, т. е. такие лекарственные препараты, которые, по определению ВОЗ, могут заменить инновационные лекарственные средства, но выпускаются они безлицензионно и поступают на рынки после окончания срока действия патента или других исключительных прав.

Например, макет коллективного договора, подготовленный Воронежской областной организацией профсоюзов работников здравоохранения в соответствии с отраслевым соглашением на 2015—2017 гг., в разделах 5 «Оплата труда» и 8 «Социальные гарантии» содержит внушительный перечень стимулирующих, компенсационных и социальных выплат работникам. Разработанный на основе макета коллективный договор бюджетного учреждения здравоохранения Воронежской области «Лискинская центральная районная больница» в целом повторяет названные перечни, но его п. 5.9 фактически делает невозможным выполнение подобных обязательств работодателя, поскольку «размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, включая персональные, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (курсив мой. — Г.Х.), сформированного на календарный год»¹⁰. Предоставление социальных льгот предусмотрено также из фонда оплаты труда районной больницы. Однако проводимая в нашей стране так называемая модернизация здравоохранения предполагает значительное сокращение финансирования, а значит, невыполнение материальных обязательств работодателя по коллективным договорам. В результате Россия находится на последних строках медицинских рейтингов и занимает последнюю 55-ю строчку ежегодного рейтинга эффективности систем здравоохранения разных стран, составляемого агентством Bloomberg¹¹.

⁹ Подобный набор льгот и гарантий, видимо, следует расширить за счет включения в ст. 41 ТК РФ вопросов культуры, социального страхования, улучшения условий труда и жизни специальных субъектов (ветеранов, инвалидов, пенсионеров и др.).

¹⁰ Коллективный договор бюджетного учреждения здравоохранения Воронежской области «Лискинская центральная районная больница» на 2013—2016 гг. // URL: http://www.liskicrb_15082013.doc (дата обращения — 24 января 2017 г.).

¹¹ Россия стала последней в рейтинге эффективности здравоохранения Bloomberg // URL: <http://www.rbc.ru/society> (дата обращения — 13 ноября 2016 г.).

Невыполненные коллективные договоры утрачивают свою стимулирующую роль, падает трудовая и творческая активность работников. Повторяется тревожная ситуация на рынке труда, имевшая место в начале 1990-х годов, когда, по данным социологических исследований НИИ труда, не менее 80 % работников имели деградированное трудовое сознание. Социологи делали неутешительный вывод о том, что работник становится трудноуправляемым, неподвластным стимулированию¹².

В качестве промежуточного вывода отметим, что представляется неоправданным особое отношение законодателя к коллективному договору, с помощью которого предлагается решать большинство трудовых и иных вопросов. Социальных партнеров не следует «загонять» в определенные законодательные рамки. Результаты коллективных переговоров вполне могут быть закреплены и в иных документах сотрудничества трудящихся и работодателей.

2. Увлечение договорным и локальным регулированием трудовых отношений — характерная черта современного периода развития трудового законодательства. Провозгласив оптимальное согласование интересов основных субъектов (ч. 2 ст. 1 ТК РФ), выбор правовых средств, связанных с реализацией трудовых отношений, законодатель предоставил работодателю. Несмотря на разнообразие способов реализации каждой пятой статьи ТК РФ, в реальных ситуациях работодатель выбирает, как правило, вариант локального нормотворчества. Дело в том, что только эта разновидность правовых средств позволяет ему полноценно осуществлять «хозяйскую власть», не делясь ею ни с кем.

Какими правовыми возможностями наделил законодатель работодателя при разработке и принятии локальных нормативных актов? Ответим сразу — весьма ограниченными. Дело в том, что кодекс, на наш взгляд, недостаточно четко определяет пределы локального нормотворчества.

Первый касается порядков принятия локальных актов. Их два: основной и вспомогательный. Основной осуществляется с помощью совещательной формулы взаимодействия с представительным органом работников (ст. 8 ТК РФ). То есть работодатель обязан запросить мнение работников в лице их представителя, а получив его, может поступать по-своему, и часто он действует вопреки этому мнению. Иными словами, работники фактически исключены из управленческого процесса, и их уровень социальной защиты полностью зависит от сознательности работодателя¹³.

Вспомогательный порядок участия работников в нормотворческом процессе обозначен как возможность «согласования с представительным органом» проектов локальных документов, если подобное предусмотрено коллективным договором и (или) соглашением (ч. 3 ст. 8 ТК РФ). Других вариантов законодатель не предпочитает, поэтому иные нормотворческие инициативы работодателя отсекаются законодательными «ножницами». У разработчиков кодекса оказалась весьма короткая память. Были забыты традиционные, советского типа соглашения по охране труда, годовые и перспективные планы организационно-технических мероприятий или социального развития коллектива, положения о различных соревнованиях и конкурсах профессионального мастерства, которые не вписаны в ТК РФ как результат договоренностей сторон.

Самое печальное, на наш взгляд, — отсутствие у законодателя понимания перспектив совершенствования локального правотворчества. Причем идея сбалансированности разных интересов заложена в самом кодексе, но нет желания по проше-

¹² См.: *Беляева И.* Наш человек как субъект рыночных отношений // *Деловой мир.* 1992. 8 октября. С. 13.

¹³ Анализируя экономическую модель России и связанные с этим риски массовых выступлений против существующего строя, рыночные аналитики компании «Ренессанс капитал» придумали для нашей страны особый термин — «анократия», т. е. слабая демократия с автократическими тенденциями (см.: *Вардуль Н.* Год без революций // *Московский комсомолец.* 2017. 19 января).

ствии полутора десятков лет воспользоваться этой подсказкой. Имеются в виду паритетные решения при принятии локальных источников в очевидных ситуациях, т. е. при разработке и утверждении положений об общественно-вспомогательных органах, действующих на совместной основе. Речь идет о комиссиях по разработке и принятию коллективного договора (ст. 42), комитетах по охране труда (ст. 218), комиссиях по трудовым спорам (ст. 384). Анализ данных статей позволяет говорить о том, что эти органы общественной самодеятельности должны создаваться в организациях в результате взаимных действий сторон. Дело в том, что, во-первых, они возникают по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа; во-вторых, в их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа; в-третьих, работа организуется совместными действиями работодателя и работников.

Вот она, точка бифуркации¹⁴, зона перехода от совещательной модели регулирования трудовых отношений к паритетной, т. е. истинно социально-партнерской. Но, к сожалению, законодатель упорно идет другим путем, предлагая создание однотипной модели, действующей в интересах работодателя. Новое образование нарекли «производственным советом» и уточнили, что это совещательный орган работников данного работодателя, имеющих одну отличительную особенность — «как правило, достижения в труде». Основные направления их общественных усилий — подготовка предложений по совершенствованию производственной деятельности.

Надежды ученых на то, что такой совет станет органом социального партнерства, не оправдались. Законодатель запретил включать в его компетенцию вопросы управления организацией, представительства и защиты социально-трудовых прав работников. Его полномочия, состав, порядок деятельности и взаимодействия с работодателем устанавливаются самим же работодателем с помощью им же разработанного и принятого локального документа. Примечательно, что зависимость совета от своего учредителя подчеркивается законодателем, поскольку информация о нем помещена в ст. 22 ТК РФ, посвященную полномочиям работодателя.

Результат усилий разработчиков подобного госзаказа предсказуем: в стране с момента принятия Федерального закона от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ¹⁵ не создано ни одного производственного совета.

3. Благодаря локальному регулированию производственная функция трудового права получила мощный импульс. «Выведенные из тени», ранее почти не замечаемые законодателем локальные нормативные акты значительно обогатили базовые полномочия работодателя; позволяющие ему быть полновластным хозяином производства. Речь идет о неограниченных возможностях работодателя в части установления норм труда (ст. 162 ТК РФ) режимов рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), систем, форм и размеров оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Но отметим и социальную направленность локальных норм, поскольку их принятие нередко связано со смягчением негативных последствий рыночной политики. В них определяются обязанности работодателя, связанные с предоставлением работникам материальных пособий, ссуд на жилищное строительство, санаторно-профилактическое лечение и т. д.

Еще одно важное назначение локальных норм — гармонизация интересов работников и работодателя посредством внедрения системы сдержек и противо-

¹⁴ «Точка бифуркации» — термин из теории самоорганизации, означающий смену установившегося режима работы системы. При этом система находится в критическом состоянии, становится неустойчивой и неясно, станет ли состояние системы хаотическим или она перейдет на новый, более дифференцированный и высокий уровень упорядоченности.

¹⁵ СЗ РФ. 2013. № 19. Ст. 2322.

сов сторон, раскрываемой во внутренних актах. Уступки сторон друг другу, взаимные обязательства и ответственность способствуют построению в коллективах цивилизованных отношений. Суть локального регулирования сводится к обеспечению самоорганизации сторон. Разрабатывая и принимая локальные нормы права, работодатель и работники реализуют принцип самопомощи в форме локальных стандартов труда.

Нельзя не отметить и демократические начала волевого содержания локальных нормативных актов, которые проявляются в их приближенности к действительности, т. е. к условиям конкретной организации. Кроме того, в структуре локальных документов, особенно совместных или согласованных с представителями работников, выражается воля обеих сторон трудовых отношений. Гибкость в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства позволяет обеспечить преимущество одних организаций перед другими. Это достигается фиксированием в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, моральных и материальных стимулов.

И все же, несмотря на все положительные черты локальных источников, еще раз подчеркнем: возможности российских работников в части обеспечения своих трудовых прав с помощью локальных норм весьма невелики. Это связано с тем, что ТК РФ предоставляет работодателю неограниченные возможности при разработке и принятии локальных нормативных актов. Только он может проявлять активность в локальном нормотворчестве, он же является основным и фактически единственным нормотворцем.

Но говорить о полновластности работодателя, видимо, преждевременно в связи с тем, что локальные нормативные акты должны содержать только нормы трудового права (ч. 1 ст. 8 ТК РФ). На практике работодатель нередко нарушает это правило, принимая локальные документы, связанные с реализацией социальных прав трудящихся. Многочисленны примеры положений о порядке предоставления работникам беспроцентных займов на строительство или приобретение жилья, на дорогостоящее лечение или оплату учебы. Но отнесение таких документов к локальным источникам права вызывает вопросы.

Подобное отношение к содержанию локальных актов является, на наш взгляд, нелогичным. В коллективных и трудовых договорах (ст. 41 и 57 ТК РФ) стороны могут закреплять решения по социальным вопросам, почему же нельзя это сделать в рамках локального регулирования?

Нужна переоценка содержания локальных нормативных актов. Только расширив границы нормотворчества работодателя, можно рассчитывать на его реформаторскую деятельность.

Еще одно ограничение возможностей работодателя связано с принятием локальных нормативных актов, предусмотренных трудовым законодательством. Прямого запрета на разработку и принятие внутренних правил, не предусмотренных трудовым законодательством, конечно, нет. Как нет и правовых ориентиров для их создания и применения. Поэтому не случайно широкий массив локального нормотворчества в настоящее время находится в «свободном плавании», подчиняясь своим правилам. Например, на местах широкое распространение получили стандарты организаций, утвердились деловые обычаи в виде структурных схем управления, действуют многочисленные перечни социальных льгот, гарантий и повышений, производственных уступок, разработаны различные регламенты, определяющие правовое положение структурных подразделений и должностных лиц. Однако эти нормотворческие инициативы остаются без внимания законодателя.

Представляется, что подобная классификация локальных источников трудового права является излишней и не соответствует сложившейся практике.

Рамки научной статьи не позволяют проанализировать и другие уступки законодателя, связанные с локальными нормативными актами. Но нормы, закрепляющие особые предпочтения в вопросе представительной демократии, являются разруши-

тельными для института социального партнерства, поскольку свидетельствуют о нарушении равенства прав представителей работников. Речь идет об органе, мнение которого работодателю следует учитывать при принятии локального документа: согласно ст. 8 ТК РФ это «представительный орган работников», в ст. 372 ТК РФ упомянут «выборный профсоюзный орган». Подобное раздвоение обычно свидетельствует об «аппаратной сделке» правительства и профсоюзов.

Таким образом, возможности коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов в части закрепления и, главное, реализации социально-трудовых прав на практике оказались весьма ограниченными. Винить в этом следует прежде всего законодателя, поскольку именно он установил строгие рамки в отношении содержания локальных документов и порядка их принятия, ввел их сомнительную классификацию. Установленные правила, снижающие уровень прав и гарантий работников, требуют дополнительного осмысления и соответствующих изменений. ■

Ключевые слова

трудовые права и свободы; цели и задачи трудового законодательства; соглашение; коллективный договор; локальные нормативные акты

Список литературы

1. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М., 1971.
2. Пугинский Б.И. Инструментальная теория правового регулирования // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2011. № 3.