ЕЖЕГОДНИК ТРУДОВОГО ПРАВА

2026 **Вып. 16**

СОДЕРЖАНИЕ

Вступительное слово редактора 5

Гребенщиков А. В., Хохлов Е. Б. Сергей Петрович Маврин: жизнь в праве 7

ПЕРСОНАЛИИ: ВОИНЫ, УЧЕНЫЕ, УЧИТЕЛЯ

Головина С. Ю. Борис Константинович Бегичев — основатель уральской школы трудового права 31

Лушников А. М. Борис Константинович Бегичев: к 100-летию педагога и ученого (неюбилейные заметки к юбилею) 43

Чуча С. Ю. Академическая школа трудового права С. И. Иванова: национальное в глобальном 53

Драчук М. А., Передерин С. В., Чуча С. Ю. Владимир Николаевич Скобелкин: воин, ученый, поэт 66

Хохлов Е. Б. О научном наследии Б. Ф. Хрусталева 84

ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Пугачева Н. В. Принцип равенства как эффективный механизм защиты прав и законных интересов работников 101

Колышев Л. А., Кузьменко А. В. Особенности специальной правосубъектности работников гражданской авиации: дуализм или единство? 114

Азарова Е. Г., Моцная О. В. Право на труд лиц с семейными обязанностями: исторический и современный контекст 123

Сергеенко Ю. С., Еремин В. В. Современное состояние и тенденции развития трудового законодательства и законодательства в сфере социального обеспечения 149

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

Плахотина Н. А. Нестандартные формы занятости как правовые средства поддержки традиционных семейных ценностей 162

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2026

ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ковалевский С. М. Отдельные правовые вопросы организации и проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников 176

Завгородний А. В., Завгородняя М. А. Правовые основания прохождения аттестации государственным гражданским служащим и ее значение для регулирования служебных правоотношений 190

Юрикова А. М. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя 206

Дивеева Н. И., Ногайлиева Ф. К. Критический обзор судебной практики по спорам о расторжении трудового договора по соглашению сторон 218

МЕЖДУНАРОДНОЕ, СРАВНИТЕЛЬНОЕ И ЗАРУБЕЖНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Мюллер А. А., Новиков Д. А. Принцип равенства прав и возможностей мужчин и женщин в трудовом праве: опыт России и Японии 232

Груничев О. Д., Новиков Д. А. Принцип недопустимости злоупотребления правом в практике Федерального суда Германии по трудовым делам 243

Menegatti E. Algorithmic management and discrimination: The approach of European Union law 252

Кристофолини К. Закон Европейского союза об искусственном интеллекте: первые выводы с точки зрения трудового законодательства 267

Lantarón Barquín D. Reflections on work-related suicide 279

Mocella M. The protection of religious freedom in light of European anti-discrimination legislation 290

СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

Воронин Ю. В. Правовые проблемы определения показателя *T* в пенсионной формуле 298

Истомина Е. А., Федорова М. Ю. Медицинская экспертиза как вид правоприменительной процедуры и средство оценки социального риска 322

Хачирова В. С., Кулова М. Р., Мсоева М. А. Санаторно-курортное лечение как элемент системы социального обеспечения: проблемы и перспективы развития 341

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА

Вередюк О. В., Никифорова О. А., Филиппова М. В. Человеческий капитал: инвестиции в будущее (обзор мероприятий IX Санкт-Петербургского международного форума труда) 352

Учредитель: Санкт-Петербургский государственный университет

Главный редактор *Е. Б. Хохлов*, д-р юрид. наук, проф.
Редактор русского текста *А. С. Фомина*
Корректор *Т. В. Хорошавина*
Компьютерная верстка *Е. Л. Дружининой*

Дата выхода в свет 19.03.2026. Формат $70\times100^{1}/_{16}$.
Усл. печ. л. 29,4. Уч.-изд. л. 28,2. Тираж — 100 экз. Заказ № . Цена свободная.
Адрес редакции: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9.
Адрес Издательства СПбГУ: 199004, Санкт-Петербург, В. О., 6-я линия, д. 11. Тел./факс 328-44-22

Типография Издательства СПбГУ. 199034, С.-Петербург, Менделеевская л., д. 5.

Позиция редакции может не совпадать с позицией авторов.

CONTENTS

Editor's introduction 5
Grebenshikov A. V., Hohlov E. B. Sergey Petrovich Mavrin: Life in law 7

PERSONALITIES: WARRIORS, SCIENTISTS, TEACHERS

Golovina S. Yu. Boris Konstantinovich Begichev — founder of the Ural school of labor law 31
Lushnikov A. M. Boris Konstantinovich Begichev: On the 100th anniversary of the teacher and scientist (non-jubilee notes for the anniversary) 43
Chucha S. Yu. S. A. Ivanov's academic school of labor law: National in global 53
Drachuk M. A., Perederin S. V., Chucha S. Yu. Vladimir Nikolaevich Skobelkin: Warrior, scientist, poet 66
Hohlov E. B. About the scientific legacy of B. F. Khrustalev 84

THEORY OF LABOR LAW

Pugacheva N. V. The principle of equality as an effective tool protection of rights and legitimate interests of employees 101
Kolyshev L. A., Kuzmenko A. V. Features of the special legal personality of civil aviation workers: Dualism or unity? 114
Azarova E. G., Motsnaya O. V. The right to work for people with family responsibilities: Historical and modern context 123
Sergeenko Yu. S., Eremin V. V. Current state and trends in the development of labor legislation and legislation in the field of social security 149

LEGAL ISSUES OF EMPLOYMENT PROVISION

Plahotina N. A. Non-standard forms of employment as legal means of supporting traditional family values 162

ISSUES OF LAW ENFORCEMENT IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS

Kovalevsky S. M. The particular legal issues related to the organization and conduct of mandatory preliminary and periodic medical examinations of employees 176
Zavgorodniy A. V., Zavgorodnyaya M. A. Legal grounds for certification of state civil servants and its importance for regulating official legal relations 190
Iurikova A. M. Guarantees of wages in the event of the employer's insolvency 206
Diveeva N. I., Nogaylieva F. K. A critical review of judicial practice on disputes related to the termination of an employment contract by agreement of the parties 218

INTERNATIONAL, COMPARATIVE AND FOREIGN LABOR LAW

Muller A. A., Novikov D. A. The principle of equal rights and opportunities of men and women in labour law: Experience of Russia and Japan 232
Grunichev O. D., Novikov D. A. The principle of inadmissibility of abuse of law in the practice of the German Federal Labor Court 243
Menegatti E. Algorithmic management and discrimination: The approach of European Union law 252
Cristofolini C. The European Union law on artificial intelligence: First findings from a labour law perspective 267
Lantarón Barquín D. Reflections on work-related suicide 279
Mocella M. The protection of religious freedom in light of European anti-discrimination legislation 290

SOCIAL LAW

Voronin Yu. V. The legal issues of defining the indicator *T* in the pension formula 298
Istomina Ye. A., Fedorova M. Yu. Medical examination as a type of law enforcement procedure and a means of assessing social risk 322
Hachirova V. S., Kulova M. R., Msoeva M. A. Sanatorium-resort treatment as an element of the social security system: Problems and prospects of development 341

ST. PETERSBURG INTERNATIONAL LABOR FORUM

Veredyuk O. V., Nikiforova O. A., Filippova M. V. Human capital: Investing in the future (Review of the events of the IX St. Petersburg International Labor Forum) 352

Уважаемые читатели!

Перед вами шестнадцатый выпуск «Ежегодника трудового права». Как обычно, его проблематика охватывает чрезвычайно широкий круг проблем теории и практики применения норм трудового и социального права. Под обложкой «Ежегодника» собраны статьи как российских, так и иностранных авторов, публикуемые, как это уже нами практиковалось, и на русском, и на английском языках.

Укажем на две особенности, характеризующие именно этот номер «Ежегодника».

Весной 2025 г. отечественная юридическая наука и практика понесли тяжелую утрату. Нас покинул Сергей Петрович Маврин — доктор юридических наук, профессор; человек, имя которого как высококвалифицированного ученого-трудовика и как судьи, заместителя председателя Конституционного Суда РФ, хорошо известно в России. Отдавая дань памяти С. П. Маврину, мы публикуем на страницах «Ежегодника» краткий обзор его жизненного пути в науке трудового права.

Как известно, ушедший 2025 г. был юбилейным. Указом Президента РФ от 16 января 2025 г. № 28 он был объявлен Годом защитника Отечества и 80-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг. Сообществу юристов, специализирующихся в области трудового и социального права, эта дата очень близка, прежде всего и потому, что фронтовиками — участниками Великой Отечественной войны были те, чьими трудами формировалась и развивалась советская и российская наука трудового права и права социального обеспечения. Именно эти люди стали учителями многих поколений студентов и аспирантов, основоположниками научных школ. Теперь наступает пора, когда им — фронтовикам, ученым, учителям — исполняется по сто лет со дня рождения. Это еще один прекрасный повод для того, чтобы вспомнить о них, отметить их творческое наследие. Оценке их вклада в юридическую науку, на котором во многих отношениях базируется нынешняя отечественная юриспруденция, как теория, так и практика, мы посвящаем отдельный раздел настоящего выпуска. Мы намерены и в последующих выпусках «Ежегодника» продолжать подобного рода работу.

В рамках ставших традиционными рубрик рассматриваются вопросы теории трудового права и практики применения трудоправовых норм и норм социального права.

© Е. Б. Хохлов, 2026

В качестве проблем теории трудового права анализируются принцип равенства как правовой механизм защиты работников, особенности правосубъектности работников гражданской авиации, права на труд лиц с семейными обязанностями, наконец, дается общая оценка состояния и перспектив развития законодательства о труде и законодательства в сфере социального обеспечения.

Обращаясь к правовой проблематике обеспечения занятости, автор статьи рассматривает интересный вопрос о соотношении нестандартных форм занятости и правовых средств поддержки традиционных семейных ценностей.

Широкий круг вопросов стал предметом рассмотрения авторами статей в рамках рубрики о проблемах правоприменения в сфере трудовых отношений. Среди них проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, прохождение аттестации государственных гражданских служащих, гарантии получения заработной платы работниками при несостоятельности работодателя. В рамках рубрики публикуется критический обзор судебной практики по спорам о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Рубрика «Международное, сравнительное и зарубежное трудовое право» представлена материалами, в которых производится анализ опыта зарубежных стран и международных организаций, а также России по обеспечению равенства прав и возможностей мужчин и женщин в сфере трудового права, применению принципа недопустимости злоупотребления правом, борьбе с дискриминацией в сфере применения труда. Предложен также комментарий закона ЕС об искусственном интеллекте с точки зрения трудового законодательства. Представляет интерес материал, в котором подвергается анализу феномен самоубийств, связанных с работой.

Проблематика социального права представлена материалами о медицинской экспертизе как виде правоприменительной процедуры и средстве оценки социального риска, санаторно-курортном лечении в системе социального обеспечения, некоторыми вопросами определения показателей в пенсионной формуле.

Наконец, в номере публикуется обзор мероприятий IX Санкт-Петербургского международного форума труда. Общая тема прошедшего форума, посвященная проблеме человеческого капитала как инвестиции в будущее, рассматривалась в рамках многочисленных научных и практических мероприятий и вызвала живой интерес у специалистов.

Считаю необходимым обратить внимание читателя на то, что в этом номере публикуется ряд материалов, соавторами которых выступили студенты. Полагая, что привлечение наиболее зарекомендовавших себя в научной работе студентов к созданию и публикации научных статей является эффективной формой развития юридической науки на перспективу, мы намерены продолжить и совершенствовать этот опыт.

Главный редактор «Ежегодника трудового права»
доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой трудового и социального права СПбГУ,
заслуженный деятель науки РФ
Е. Б. Хохлов

УДК 349.2

Сергей Петрович Маврин: жизнь в праве

А. В. Гребенщиков, Е. Б. Хохлов

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Гребенщиков, Анатолий В., Евгений Б. Хохлов. 2026. «Сергей Петрович Маврин: жизнь в праве.» *Ежегодник трудового права* 16: 7–30. EDN BKVQOV

Профессор Сергей Петрович Маврин относится к тому поколению отечественных ученых-юристов, чье профессиональное становление пришлось на одну историческую эпоху, а профессиональная зрелость — на принципиально иную. Поэтому его научное наследие интересно тем, что в нем отражается динамика взглядов автора на процессы, происходившие в социально-экономической сфере общества в целом и в области применения общественного труда в частности. В статье подвергается анализу позиция С. П. Маврина относительно динамики системы управления общественным трудом, роли трудовых коллективов, органов общественной самодеятельности на предприятии, профессиональных союзов в этой системе. Поскольку управление трудом осуществляется в рамках соответствующих отношений, рассматривается предлагаемая автором модель этих отношений, разделяемых на индивидуальные и коллективные, и дается критическая оценка этой модели, включая характеристику места в ней администрации предприятия. Освещаются подходы С. П. Маврина в определении предмета и метода трудового права, а следовательно, и места этой отрасли в системе отечественного права в существенно изменившихся социально-экономических условиях жизни общества. Затрагивается проблема соотношения отраслей трудового, гражданского и административного права и дается оценка взглядов С. П. Маврина и других авторов по этой проблеме. Обращается внимание на постановку С. П. Мавриным вопроса о предмете рынка труда и, соответственно, предмете трудового договора. Излагается его позиция относительно правосубъектности работодателя, сформулированная в начале девяностых годов и дается критическая оценка этой позиции. При этом констатируется, что отдельные стороны подходов автора к юридической личности работодателя, сформулированные почти четыре десятилетия назад, предлагаются и в настоящее время, ввиду чего сохраняют актуальность и сегодня, как минимум в качестве объекта для научного обсуждения.

© А. В. Гребенщиков, Е. Б. Хохлов, 2026

Ключевые слова: правовой механизм управления трудом, администрация предприятия, трудовая правосубъектность, трудовой коллектив, профессиональный союз, применение норм трудового права, виды локальных правовых актов, предмет рынка труда, предмет трудового договора.

1. Введение

1 апреля 2025 г. мы навсегда попрощались с Сергеем Петровичем Мавриным — доктором юридических наук, профессором, заслуженным юристом России, заслуженным деятелем науки Российской Федерации, заместителем председателя Конституционного Суда РФ. Уже одно перечисление должностей, степеней и званий этого человека, далеко притом не полное, является ярким свидетельством того, что было сделано С. П. Мавриным в течение его профессиональной жизни.

С. П. Маврин относится к тому поколению отечественных юристов, которое воспитывалось на традициях, формируемых и поддерживаемых плеядой ярких ученых, юность которых пришлась на годы Великой Отечественной войны, а становление — на первые послевоенные годы. И это была великолепная школа — школа не только профессиональная, но и воспитания чисто человеческих качеств. С. П. Маврин оказался достойным учеником.

В 1972 г., после службы в Вооруженных силах, С. П. Маврин поступает на юридический факультет Ленинградского государственного университета, который с отличием оканчивает в 1977 г. Шестидесятые и семидесятые годы прошлого столетия можно считать периодом расцвета юридических школ Ленинградского университета. В числе лидеров этих школ можно упомянуть, в частности, профессоров Л. С. Явича, О. С. Иоффе, Н. С. Алексеева, В. Д. Сорокина, М. Д. Шаргородского, Н. А. Беляева и многих других. С. П. Маврин рано определился в своих творческих устремлениях: уже со второго курса он начал заниматься проблематикой трудового и социального права под руководством выдающегося советского ученого-юриста профессора А. С. Пашкова. Талант молодого исследователя был замечен: сразу же после окончания обучения С. П. Маврин избирается на должность преподавателя факультета по кафедре трудового права и охраны труда.

В достаточно короткое время имя молодого ученого стало хорошо известно и признано в отечественной юридической науке, а его преподавательская деятельность на факультете сделала Сергея Петровича популярным и любимым среди многочисленных студентов университета.

За время работы в университете Сергей Петрович подготовил и блестяще защитил кандидатскую, затем докторскую диссертации, получил звания доцента и профессора. В начале девяностых годов С. П. Маврин стал заведующим кафедрой трудового права и охраны труда, сменив на этом посту своего учителя профессора А. С. Пашкова и став третьим в этой должности за всю историю кафедры.

Можно без всякого преувеличения констатировать, что все научные успехи кафедры с начала восьмидесятых годов и по настоящее время были достигнуты при живом участии С. П. Маврина. Нет сомнения в том, что его имя останется тем ориентиром, на который будут равняться его коллеги на протяжении лет и десятилетий.

В 2005 г. С. П. Маврин вступает в должность судьи Конституционного Суда РФ, а вскоре становится заместителем председателя Конституционного Суда РФ, занимая этот пост до самой своей кончины.

Сама личность Сергея Петровича Маврина всегда оказывала (и можно не сомневаться в том, что будет продолжать оказывать) громадное влияние на всех тех, кто прямо или даже опосредованно, через его научные труды, имел счастье быть с ним знаком. С. П. Маврин был профессионалом высочайшего класса, много сделавшим как для теоретической, так и практической юриспруденции, но, самое главное, он был прекрасным человеком, человеком высочайшей порядочности, честности в отношении к самому себе и другим, внимательности к проблемам всех нуждающихся в помощи и поддержке.

2. Основное исследование

Профессиональная жизнь С. П. Маврина как юриста насчитывает круглым счетом пять десятилетий (1977–2025) и делится на две почти равные части. Основное значение его трудов как преподавателя и ученого-юриста приходится на первую половину, и мы далее намерены сосредоточиться на освещении его научного наследия, сформировавшегося в этой части его профессиональной деятельности.

Конечно, и работа в качестве судьи, тем более судьи Конституционного Суда РФ, не исключает, более того, предполагает осуществление значительной научно-исследовательской деятельности, однако, во-первых, она является частной предпосылкой для решения более общей задачи — осуществления правосудия, а во-вторых, результаты этого труда в подавляющей своей части деперсонифицированы и представляют собой элемент деятельности суда как такового.

Возвращаясь к собственно научной деятельности С. П. Маврина, заметим, что она в силу коренного изменения нашей страной своей социально-экономической и политической модели также делится на два периода.

Период его становления и профессионального совершенствования как ученого приходится на конец семидесятых — восьмидесятые годы, то есть эпоху, которую официально было принято определять как «развитой социализм», причем мало кому в мире могло прийти в голову, что эта эпоха очень скоро, катастрофически быстро, закончится. Начинающий ученый в сфере права, в особенности в отраслевой правовой науке, сталкивался с устоявшейся правовой системой и, соответственно, сформированным категориальным научным аппаратом. В течение этого периода в науке трудового права был обсужден широкий круг проблем, и если не по всем, то по подавляющему большинству основополагающих категорий (предмет, метод, система, принципы, источники, субъекты трудового права, трудовой договор, другие институты отрасли) так или иначе сформировалась определенная позиция, основывающаяся на существующих правовых и идеологических реалиях (законодательство о труде, механизм управления общественным трудом и т. д.). Конечно, это вовсе не означает, что юридическая наука остановилась в своей динамике. Продолжались, в частности, дискуссии о предмете и методе трудового права; на рубеже семидесятых — восьмидесятых годов была подвергнута критическому анализу сформулированная Н. Г. Александровым еще в конце сороковых годов теория единого трудового правоотношения (Александров 1948) и в проти-

вовес ей выдвинута идея множественности отношений в сфере отрасли трудового права (В. Н. Смирнов, А. И. Процевский, А. Р. Мацюк, В. Н. Скобелкин и др.). В этот же период А. С. Пашковым разрабатывается концепция функций трудового права[1]. Главное же внимание ученых было обращено на проблематику, связанную с механизмом правового регулирования управления трудом, совершенствования отдельных его элементов, таких, как подготовка и распределение кадров, правовой статус государственных предприятий, учреждений и организаций, различных управленческих звеньев, начиная от администрации государственного предприятия, правового регулирования меры труда и меры потребления, правовых средств обеспечения дисциплины труда и бережного отношения к общественному достоянию и т. д. Соответственно формулировались предложения по совершенствованию действующего законодательства о труде. В качестве примера из множества подобных работ приведем монографию обобщающего характера, подготовленную сотрудниками кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета ЛГУ и вышедшую в свет в середине восьмидесятых годов (Проблемы правового регулирования труда… 1984). Мы обращаем внимание на эту книгу потому, что она первая крупная (если не считать кандидатской диссертации) работа, в которой принял участие С. П. Маврин. На протяжении семидесятых и в первой половине восьмидесятых годов все большее внимание в юридической науке, включая и науку трудового права, уделялось правовым аспектам деятельности трудовых коллективов разного уровня, начиная от первичных (производственной бригады) и заканчивая трудовым коллективом предприятия.

Рубеж восьмидесятых — девяностых годов, как известно, характеризовался весьма существенными изменениями в политической и социально-экономической жизни общества. Если резюмировать, суть изменений заключалась в стремлении тогдашней политической элиты обеспечить максимально быстрый переход от монистической к плюралистической модели устройства общества (политический плюрализм, многообразие форм собственности и организационно-правовых форм хозяйственной деятельности, соответственно свобода предпринимательства, право каждого распоряжаться своими способностями к труду и т. п.). Понятно, что эта новая для нас социально-экономическая модель предъявляла существенно иные, нежели прежде, требования, употребляя известное выражение, к сложившейся национальной правовой надстройке. Как следствие, эта надстройка и ориентированная на нее юридическая наука начали претерпевать кризис, причем кризис высшего, мировоззренческого порядка. О кризисе трудового права в начале девяностых годов говорили ведущие российские ученые, такие как С. А. Иванов (Иванов 1990), Р. З. Лившиц (Лившиц 1990), В. И. Никитинский (Никитинский 1990). Перед наукой трудового права вновь встали глобальные проблемы, которые, казалось, уже давно были решены: предмет и метод, принципы и функции, источники, субъекты трудового права, трудовой договор, роль и место государства и профсоюзов в механизме правового регулирования труда. Более того, фактически под вопрос было поставлено само существование трудового права как отрасли: с одной стороны, специалисты в области гражданского права настойчиво доказывали, что трудовое право не

[1] Заметим, что вопрос о функциях трудового права и их классификация производились и ранее (см., например: (Экономическая политика КПСС... 1973)), однако именно А. С. Пашковым эта проблема была разработана всесторонне и системно.

более чем часть гражданского права, с другой стороны, ученые-административисты не менее настойчиво утверждали, что сфера трудового права ограничивается в лучшем случае отношениями по применению наемного труда, публично-правовая же сфера применения труда (государственная служба) составляет предмет исключительно административного права как отрасли публично-правовой.

К концу восьмидесятых годов С. П. Маврин сформировался как квалифицированный ученый, обладающий своим собственным научным стилем и аргументированной позицией по ряду актуальных проблем, чье имя было хорошо известно научной юридической общественности. В его активе значились кандидатская (Маврин 1981) и докторская (Маврин 1991) диссертации, монография, соавторство в нескольких книгах, значительное число научных статей. Авторитет С. П. Маврина как высококвалифицированного юриста подтверждался, в частности, тем, что начиная с 1996 г. и в течение десяти лет он входил в Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда, а в конце девяностых годов принимал участие в разработке Трудового кодекса РФ в составе группы экспертов Государственной Думы РФ.

Накопленный научный потенциал позволял принимать участие в формулировании и осмыслении проблем, вставших перед страной в целом и перед сферой правового регулирования общественного труда в частности. Вместе с тем очевидно, что этот потенциал вовсе не гарантировал достижения однозначного и общепризнанного результата в осмыслении возникших перед наукой трудового права глобальных проблем, отсутствия заблуждений и ошибок. Предстояло пройти этот путь, причем не только единолично, но и в составе научных коллективов, в ряде случаев не просто как участника, но и в качестве организатора и руководителя, прежде всего в качестве руководителя кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского университета.

Научное наследие Сергея Петровича Маврина и как ученого, и как судьи Конституционного Суда РФ нуждается в глубоком осмыслении и комментировании. Будем надеяться, что это дело ближайшего будущего. Здесь же попытаемся дать лишь краткий очерк содержания научной деятельности С. П. Маврина, не прибегая к обширному цитированию и ограничиваясь лишь самыми общими оценками.

2.1. Правовые проблемы управления трудом

Период семидесятых — первой половины восьмидесятых годов часто принято именовать «временем застоя». Такое определение если и верно, то лишь отчасти.

На самом деле этот период можно характеризовать как время активных попыток реформирования сложившейся социально-экономической модели. Начало данного этапа можно отнести, пожалуй, уже к послевоенному времени, когда предпринимались шаги к изменению системы управления экономикой, включая управление трудом. Можно вспомнить и переход от отраслевого к территориальному государственному управлению (совнархозам) на рубеже пятидесятых — шестидесятых годов (Хохлов 2021), экономическую реформу середины шестидесятых годов, наконец, попытки реформирования отдельных звеньев системы управления производством в семидесятых годах (создание промышленных, производственных, научно-производственных объединений) и т. д.

Справедливость же указанной характеристики можно увидеть в том, что все реформационные мероприятия осуществлялись на базе одной формы собственности — социалистической государственной. Стало быть, реформаторы в любом случае были ограничены, поскольку, в отличие от преобразователей новой экономической политики начала двадцатых годов, они имели дело исключительно с государственным предприятием как звеном в системе государственного управления. Поэтому-то предметом реформирования и являлась эта система — в части как внешних по отношению к предприятию управленческих звеньев, так и внутренней структуры управления им, начиная с низового управленческого звена (мастера производственного участка или бригадира).

К концу семидесятых годов в руководстве государства укреплялось представление о том, что необходимо повышать эффективность системы управления экономикой как таковой и, в частности, системы управления трудом (Система управления трудом... 1983). Основной посыл в направлении научных исследований формулировался, по тогдашнему обыкновению, партийными и партийно-правительственными актами — Постановлением ЦК КПСС от 12.07.1979 «О дальнейшем совершенствовании хозяйственного механизма и задачах партийных и государственных органов»[2] и Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.07.1979 «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы»[3].

Таким образом, в повестку дня юридических наук, имеющих предметом экономические отношения, встала проблематика *хозяйственного механизма* — как комплексного системного и многоуровневого явления. Тем самым определилась и сфера научных интересов молодого ученого С. П. Маврина: проблематика, связанная с организацией и функционированием правового механизма управления общественным трудом как элемента хозяйственного механизма, на несколько лет стала основополагающей в его исследованиях.

Кандидатская диссертация С. П. Маврина посвящена, в общем, частной проблеме управления трудом — правоприменительной деятельности государственных предприятий (Маврин 1981). Вместе с тем, во-первых, эта работа находится в одном ряду с другими, предметом которых является управленческая структура государственного предприятия, во-вторых, в ней формулируется и рассматривается важнейший аспект управленческой деятельности — правоприменение на низовом (локальном) уровне управления.

Под применением норм трудового права автор понимает осуществляемую компетентными субъектами путем принятия актов индивидуально (коллективно) определенного характера нормативно урегулированную властную деятельность, направленную на установление (изменение, прекращение) субъективных прав и обязанностей работников либо их привлечение к юридической ответственности. Итак, акт применения права — это 1) акт *власти*, осуществляемый в границах права; 2) акт, имеющий конкретного, персонально определенного адресата; наконец, 3) акт, порождающий конкретные юридические последствия — возникновение,

[2] Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам: сб. док. / под общ. ред. К. У. Черненко, М. С. Смиртюкова. Т. 13: Апрель 1979 г. — март 1981 г. М.: Политиздат, 1981. С. 75–77.

[3] Собрание постановлений Правительства СССР. 1979. № 18. Ст. 118.

изменение, прекращение субъективных прав либо обязанностей указанного конкретного адресата.

Думается, что несмотря на то что после защиты С. П. Мавриным кандидатской диссертации прошло уже более четырех десятилетий и на то что за этот период страна перешла к существенно иной социально-экономической модели общественного устройства, его трактовка правоприменения может оказаться полезной при систематизации локальных правовых актов организации (ибо путаница в этом вопросе обнаруживается как в научной и учебной литературе, так и в законодательстве).

Правовые акты организации (то есть локальные правовые акты) можно прежде всего разделить на две группы: во-первых, это акты *власти*, во-вторых, это акты *договорного характера*.

В настоящее время практически общепризнано, что власть в организации принадлежит *работодателю* (как именно назвать эту власть — вопрос терминологический и, стало быть, второстепенный). Хозяйская (работодательская) власть реализуется по трем направлениям: это власть а) нормативная, б) административно-диспозитивная и в) дисциплинарная.

Регулятивные акты договорного характера представляют собой акты *социального партнерства*; это прежде всего коллективные договоры, хотя в рамках социально-партнерских отношений не исключается заключение и иных подобного рода соглашений — будь на то воля субъектов социального партнерства.

Уже из сказанного вытекают существенные различия между двумя видами локальных актов организации: первые — акты воли *властного* субъекта (работодателя), вторые — акты согласования воль двух *равноправных* и автономных друг от друга субъектов. Отсюда, между прочим, вытекает ошибочность встречающихся в литературе и допускаемых законодательством двух однородных положений, не учитывающих разную правовую природу указанных актов. С одной стороны, вряд ли можно согласиться с выдвигаемым иногда в литературе предложением о дополнении ст. 8 ТК РФ, трактующей локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективным договором, ибо этот договор не является локальным нормативным актом. С другой стороны, представляется ошибочным положение ст. 190 ТК РФ, в силу которой правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору — именно потому, что эти правила, как разновидность локальных нормативных актов, не являются актом социального партнерства, коим по своей природе выступает коллективный договор.

Работодатель, реализуя свою хозяйскую власть, осуществляет организацию труда и оперативное управление процессом труда. Акты такой реализации, как правило, имеют правовое оформление. В одном случае они приобретают вид нормативных актов (как форма реализации работодателем своей *нормативной* власти). В двух других случаях, когда работодатель осуществляет оперативное (прямое) управление трудом, а также когда он предпринимает меры дисциплинарного характера (поощряет работника или применяет к виновному меры дисциплинарной ответственности), он тем самым осуществляет *применение* норм трудового права (реализует свою административно-диспозитивную и дисциплинарную власть).

Таким образом, система локальных правовых актов организации включает в себя акты социального партнерства (коллективные договоры) и акты власти работодателя (нормативные акты и акты применения норм трудового права).

Попутно обратим внимание на одно обстоятельство, которое кажется довольно примечательным.

Как мы видели, диссертация С. П. Маврина посвящена правоприменительной деятельности *хозорганов* в сфере трудовых отношений. Употребление термина «хозорган» применительно к низовому звену системы государственного управления производством в тот период было вполне уместным. Напомним, что в период «реального развитого социализма» все национальное хозяйство было организовано как единый управляемый государством механизм. Соответственно, все звенья этого выстроенного по вертикали механизма являлись, каждый на своем месте, *органами* государства. Применительно к низовому звену этой системы управления в литературе велись споры: является таким органом государства государственное предприятие (особый *хозяйствующий орган* государства, или *хозорган*) или администрация предприятия. Но в теории права весьма четко разграничивается правовой статус коллективного субъекта права (юридического лица) и органа (будь то орган юридического лица или орган государства). Первый является субъектом права и соответственно обладает *правосубъектностью*, второй субъектом права не является и *наделяется компетенцией*. Таким образом, правосубъектность и компетенция есть характеристики весьма разных юридических категорий.

В период «реального социализма», характеризующегося тотальным огосударствлением всех социальных явлений, прежде всего экономических, это разделение не имело особого значения, поскольку бытие субъекта права или отсутствие такового полностью определялось усмотрением государства. Поэтому субъектом права могли считаться кто (или что) угодно — трудовые коллективы разного уровня, низовые или так называемые первичные (бригады), структурных подразделений, единиц, наконец, предприятия в целом, профсоюзный комитет или администрация предприятия и т. д. В равной мере, в силу тех же причин, эти образования и не были субъектами права (поскольку их статус целиком и полностью определялся государством).

Положение коренным образом изменилось вместе со сменой обществом своей социально-экономической модели (переходом от монистической к плюралистической модели политического, социального и экономического устройства). В этих условиях возникают основания и необходимость обособления категорий *правосубъектность* и *компетенция* как категорий, разделяющих субъектов и *не*субъектов права (коллективных или индивидуальных *органов* субъектов права). Похоже, не всеми исследователями-юристами, занятыми в разных отраслевых науках, этот момент достаточно четко осознан. Страдает иногда этим недостатком и законодатель. Обратимся в качестве примера к Трудовому кодексу. Согласно упомянутой ст. 8 ТК РФ работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в *пределах своей компетенции*. Получается, что работодатель обладает отнюдь не правосубъектностью (трудовой), а компетенцией, а коли так, то он и не субъект права, а орган (коллективный) субъекта права, наделяющего этот свой орган соответствующим объемом компетенции. Излишне спрашивать, что это за субъект права: очевидно, что это *государство*, а рабо-

тодатель есть особый, *хозяйствующий* его орган, *хозорган*. Круг замкнулся — на С. П. Маврине, точнее говоря, на том времени, в условиях которого он создавал свой труд. Но правильно ли это? Можно не сомневаться в том, что Сергей Петрович Маврин в свои последние годы вряд ли признал бы этот рецидив уже достаточно далекого прошлого обоснованным.

На протяжении последующего десятилетия С. П. Маврин активно занимался избранной проблемой, публикуя результаты своего исследования в многочисленных научных статьях. К концу восьмидесятых он, очевидно, осознал, что накопил потенциал, достаточный для того, чтобы представить читателю обобщающий труд по проблематике управления общественным трудом. В 1989 г. выходит в свет его монография (Маврин 1989), а в 1991 г. С. П. Маврин выносит на защиту и блестяще защищает диссертацию на соискание ученой степени доктора юридических наук (Маврин 1991).

В нашу задачу, разумеется, не входит давать запоздалую рецензию на эти два труда, увидевшие свет почти четыре десятка лет назад. Но нам интересно (надеемся, и читателю тоже) выяснить, какие идеи, сформулированные в них, сохраняют актуальность и в настоящее время.

Следует вспомнить, что восьмидесятые годы прошлого столетия характеризовались активными усилиями по либерализации и демократизации сложившейся системы государственного управления экономикой (эта система в недалеком будущем будет определена как «административно-командная»). С этой целью делались попытки расширить оперативную и экономическую самостоятельность государственных предприятий, усилить роль в управлении трудовых коллективов различного уровня[4], а также реформировать управленческие звенья, стоявшие над предприятием (отраслевые министерства). Одной из основополагающих идей, положенных в основу реформ, было стремление заменить чисто административные средства управления на так называемые экономические (или хотя бы обеспечить их сочетание). В этих целях предпринимались меры по развитию внутреннего хозяйственного расчета (коллективные формы организации и оплаты труда, бригадный подряд, арендный подряд и т. д.). Все эти предлагаемые меры по совершенствованию управлением трудом основывались на закрепленных в Конституции СССР 1977 г. положениях о повышении роли трудовых коллективов практически во всех сферах жизнедеятельности советского общества — от управления предприятиями и учреждениями (ст. 8) и участия в создании общественных фондов потребления (ст. 23) до участия в судопроизводстве по гражданским и уголовным делам (ст. 162). В последующем эти конституционные начала получили развитие и конкретизацию в законе от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями».

Приходится заметить, что проводимая государством в этот период экономическая политика была, мягко говоря, далека от совершенства. Дело даже не в том, что ее проведение сопровождалось весьма характерной для всего периода советской истории «кампанейщиной», когда даже вполне здравые изначально идеи

[4] В частности, в начале восьмидесятых годов принимается основополагающий закон о трудовых коллективах — Закон СССР от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» (Собрание постановлений Правительства СССР. 1983. № 15. Ст. 78).

доводились до абсурда, а потому вполне закономерно дискредитировали себя. Например, в силу упомянутого Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12.07.1979 в предстоящей пятилетке бригадная форма организации и стимулирования труда должна была стать основной (п. 54). При этом авторы данного акта не догадались определить критерии, и, как следствие, практика пошла по критерию чисто количественному: чем больше будет работников предприятия, а в идеале — если все работники будут включены в состав бригад, — тем лучше. В результате в составе бригад оказывались даже работники заводоуправлений, и генеральный директор получал заработную плату в размерах, определяемых с учетом коэффициента трудового участия! Стоит ли удивляться, что все практические работники с облегчением оставили идею «бригадизации», как только это стало возможным, а вместе с этой идеей оказалась в существенной степени опороченной и более общая концепция внедрения экономических методов управления? Более глобальная проблема, однако, заключалась в том, что реформирование хозяйственного механизма осуществлялось на базе одной формы собственности — государственной, государственные предприятия оставались низовым звеном в системе государственного управления и директивного планирования. Едва ли не общепризнанным было мнение, будто общесоюзная государственная собственность представляет собой важнейший признак социалистической экономики, поэтому переход к иным формам собственности влечет за собой создание стихийно-рыночного хозяйства и социально-классовых структур, присущих капиталистическому обществу (Хохлов 1991, 44).

Исследователю, предпринимавшему попытку обобщить, свести воедино фрагменты этой далеко не цельной картины, сделать выводы и дать какие-то рекомендации законодателю и правоприменителям, предстояло решить не самую тривиальную задачу: нужно было совместить и обосновать модель централизованной, планово управляемой экономики с организационной и экономической самостоятельностью низового звена этой системы — производственного предприятия. При этом следовало иметь в виду не просто государственное управление, а *экономические методы* государственного управления, подразумевающие в том числе и экономическую (в конечном счете имущественную) ответственность предприятия — субъекта, осуществляющего хозяйственную деятельность на базе единой общегосударственной собственности. Заметим, впрочем, что все указанные проблемы возникли задолго до восьмидесятых годов, они проявились практически сразу же после перехода к социалистической модели на рубеже двадцатых — тридцатых годов, с этого же момента начали предприниматься и попытки их решения, в общем не увенчавшиеся успехом (Хохлов 2021). Как показала история, неудачными оказались и попытки реформирования социалистического хозяйства в восьмидесятых годах.

Но означает ли, что все теоретические наработки и практические рекомендации исследователей той поры, включая работы С. П. Маврина, были совершенно бесполезны и должны быть оставлены втуне, представляя интерес разве что для историков права, причем весьма узкой специализации?

Должен быть очевиден отрицательный ответ на поставленный вопрос, ибо ясно, что понимание настоящего, а тем более прогнозирование будущего возможно только на базе уже накопленного опыта, концептуального аппарата, предлагаемых

решений, причем не только правильных, но и относящихся к категории иллюзий и заблуждений. Указанные выше работы С. П. Маврина, в особенности его докторская диссертация, в полной мере отвечают этим ожиданиям, даже несмотря на то что они ориентированы на существовавшую на тот момент социально-экономическую и правовую реальность.

Прежде всего, обратим внимание на проанализированный автором блок вопросов *общего* (не правового) характера: о понятии управления как такового, о сущности и видах социального управления. С. П. Маврин в качестве такой разновидности выделяет *социально-экономическое* управление, включая *управление трудом*. Для нас несомненной ценностью являются положения, сформулированные автором по этой проблематике, несмотря на кардинальную смену нашим обществом социально-экономической модели. В самом деле, была уничтожена единая иерархически выдержанная система государственного управления трудом — от отдельного работника (рабочего места) до высших органов государственной власти, однако при этом сохранилась потребность в применении наемного (несамостоятельного) труда, а следовательно, и необходимость управления им в рамках предприятия (организации). Именно проблематика, связанная с совершенствованием системы управления трудом внутри предприятия, и составляет основную часть предмета исследования С. П. Маврина.

Управление, как и любая другая социально опосредованная деятельность, осуществляется в рамках соответствующих *отношений*. Поэтому для С. П. Маврина как юриста закономерным следующим шагом в его исследовании явилось обращение к проблеме организационно-управленческих отношений и роли права в их юридическом опосредовании. Обращаясь к этой проблематике, он прежде всего обращает внимание на несколько странный парадокс. С одной стороны, говорит он, специалисты в области административного права были непоколебимо уверены в том, что отношения по управлению трудом, в том числе в рамках государственного предприятия, как вообще управленческие отношения, входят в предмет административного права. С другой стороны, ученые-трудовики не слишком были обеспокоены данным вопросом, трактуя эти отношения в качестве предмета трудового права, прежде всего потому, что на них было распространено действие норм законодательства о труде. В результате эта область фактически была обойдена вниманием как со стороны науки административного права, так и со стороны ученых-трудовиков. И С. П. Маврин уделяет значительное внимание данной проблеме, восполняя пробел.

В настоящее время эта сторона проблемы, пожалуй, уже потеряла свою актуальность. Сейчас вряд ли удастся обнаружить ученого-административиста, который бы всерьез взялся утверждать, что отношения по управлению хозяйствующим субъектом (корпорацией), будучи частным делом этого субъекта, входят в предмет административного права. Отношения по управлению корпорацией направлены на два объекта: это управление *капиталом* корпорации и управление *трудом* (который, будучи несамостоятельным, *нуждается* в организации и управлении). Первые отношения входят в предмет гражданского (именно корпоративного) права, вторые регулируются трудовым правом. Как кажется, в обоснованности этой юридической конструкции сейчас не сомневается никто (хотя, как мы знаем, и возникают частные дискуссии по поводу разграничения предмета правового регули-

рования управленческих отношений, но это уже дискуссии между цивилистами и трудовиками и без участия административистов).

Тем не менее, как мы полагаем, остаются неясности относительно самой категории отношений по управлению трудом.

С. П. Маврин считает, что управленческие отношения на предприятии дифференцированы от собственно трудовых. В этом плане концепция единого трудового правоотношения, по его мнению, страдает противоречием, поскольку допущение сочетания черт равенства и авторитарности означает одновременное пребывание их субъектов в двух взаимоисключающих состояниях: равенство может характеризоваться не иначе как отсутствие авторитарности, и наоборот. Оговорка, будто отношения равенства характерны для сторон на момент вступления в трудовое правоотношение и выхода из него, а отношения власти — подчинения свойственны самому процессу коллективного труда, С. П. Мавриным не принимается, поскольку, по его мнению, не совпадает субъектный состав этих двух групп отношений. Отношения равенства, по мнению С. П. Маврина, возникают между работником и предприятием, а отношения субординации — между администрацией предприятия и работником.

Организационно-управленческие отношения, как полагает С. П. Маврин, распадаются на две группы — коллективные и индивидуальные.

К первым он относит: а) отношения по поводу избрания членов советов предприятий, советов трудовых коллективов, советов производственных бригад и их руководителей, комиссий по трудовым спорам; б) отношения по заключению коллективного договора и договоров коллективного или внутрихозяйственного арендного подряда; в) отношения по утверждению правил внутреннего трудового распорядка и установлению условий труда путем локального нормотворчества; г) отношения по применению норм трудового права, когда его (то есть, видимо, применения. — *Авт.*) адресатом выступает коллектив предприятия либо коллектив структурного подразделения; д) отношения по организации трудового соревнования на предприятии.

Организационно-управленческие отношения индивидуального характера, по мнению С. П. Маврина, представлены, в частности, отношениями по обеспечению трудовых обязанностей работника, поддержанию внутреннего трудового распорядка на предприятии и применению норм трудового права к персонально определенному работнику.

Как видим, перед нами достаточно завершенная концепция, основанная на существовавших в тот период реалиях, но многие ее положения и в настоящее время являются актуальными. Поэтому она требует отдельного обстоятельного критического рассмотрения. Мы же в данной статье обзорного характера ограничимся лишь некоторыми констатациями.

Прежде всего констатируем, что С. П. Маврин в рамках своей концепции и в самом деле «деконструирует» трудовое правоотношение, выделяя из него все элементы, которые обладают качеством «авторитарности». Тем самым он присоединяется к тем авторам, которые и ранее, и в последующем выступали против идеи единого трудового правоотношения. Со своей стороны ограничимся замечанием, что при таком подходе от трудового правоотношения как такового вовсе ничего не остается. Между тем труд, на регулировании которого сосредоточивается отрасль

трудового права, был, остается и на обозримую историческую перспективу будет являться *несамостоятельным*, то есть нуждающимся в организации и управлении, поэтому «авторитарность» представляет собой органическое качество трудового правоотношения как такового. Кстати заметим, что уже на момент формирования трудового права как отрасли специалистам была очевидна особая правовая природа трудового договора (то есть, как кажется, акта, характеризующего равенство сторон), — этот договор определялся как договор присоединения, более того, как договор *подчинения*, иными словами как акт, порождающий именно отношение субординационного характера.

Как мы видели, аргументом против идеи сочетания в рамках единого трудового правоотношения равенства и авторитарности С. П. Маврин полагает то, что эти начала сочетаются в отношениях двух разных типов, с разным субъектным составом: сторонами трудового правоотношения являются работник и предприятие, сторонами организационно-управленческих отношений выступают работник или коллектив и *администрация* предприятия.

Интересно заметить, что такое разделение субъектов на стороне «работодателя» уже было предложено в советской науке трудового права. По мнению Н. Г. Александрова, функция социалистического юридического лица заключается в опосредовании *имущественной* составляющей трудового правоотношения: продукт труда поступает в обособленный имущественный комплекс соответствующего юридического лица, и в то же время за счет этого комплекса производится вознаграждение работнику и все затраты на охрану труда. Обеспечение же *организационной* составляющей трудового правоотношения (управление трудом работников, в том числе и «право дисциплинарной власти»), по Н. Г. Александрову, возлагается не на юридическое лицо, а на «уполномоченное на то административное лицо», которое и несет за ненадлежащее исполнение своих обязанностей личную юридическую ответственность перед государством «в лице соответствующих вышестоящих органов» (Александров 1948, 209–211). Как видим, юридическая конструкция, предлагаемая Н. Г. Александровым, практически не отличается от той, что формулирует С. П. Маврин (даже содержательно функция администрации в обоих случаях — организация труда и управление трудом работников). Тем не менее это не мешает Н. Г. Александрову конструировать «единое трудовое правоотношение», в котором администрация выступает в качестве «*сосубъекта*» наряду с предприятием — юридическим лицом (Александров 1948, 210–211).

Позиция С. П. Маврина относительно правового статуса администрации государственного предприятия в сфере трудового права может быть понята, если рассматривать ее в контексте тогдашней социально-экономической реальности. Именно в тот период предпринимались меры по расширению организационной и экономической самостоятельности предприятия, даже с перспективой развития рыночных отношений, при сохранении имущественной основы его функционирования — государственной собственности. При этом самостоятельность предприятия предполагалось развивать на путях расширения самоуправления трудового коллектива предприятия. Но каково положение администрации при таких условиях? Как мы видели, Н. Г. Александров фактически считал администрацию органом государства на предприятии. С. П. Маврин аргументированно отвергает эту позицию. Вместе с тем не поддерживает он, и совершенно справедливо, идею,

будто администрация должна представлять собой орган самоуправляющегося (на базе государственной собственности) трудового коллектива. Его собственная точка зрения: администрация должна рассматриваться не в качестве чьего-либо органа, а как самостоятельный субъект инициативного хозяйствования, предпринимательства и управления коллективным трудом. Позиция, на наш взгляд, более чем спорная; впрочем, спорная она исходя из нынешних реалий, применительно к тогдашним условиям ее можно считать достаточно прогрессивной и имеющей право на существование. В последующем Сергей Петрович, разумеется, с учетом изменившихся радикальным образом социально-экономических и правовых обстоятельств и реалий (появлением Гражданского кодекса и Трудового кодекса, законодательства об акционерных обществах и государственных унитарных предприятиях, в частности), пересмотрел сложившиеся ранее теоретические позиции, что нашло отражение в публикациях (Маврин, Гребенщиков 2004).

Заметим, что трактовка администрации предприятия как самостоятельного субъекта трудового права встречается в учебной литературе вплоть до настоящего времени.

Вполне оправданно С. П. Маврин обращается к проблеме соотношения управления трудом и самоуправления на предприятии, а соответственно, к вопросу о статусе трудового коллектива и роли общественных организаций в сфере управления трудом.

Он рассматривает и обоснованно отвергает концепцию, будто правосубъектность государственного предприятия и трудового коллектива совпадают. Тем более он подвергает сомнению выдвигавшееся в научной литературе предложение перейти от конструирования двух нормативных моделей самостоятельной правосубъектности предприятия и трудового коллектива к одной — правосубъектности трудового коллектива. Последнее, по его мнению, возможно только применительно к коллективным предприятиям, функционирующим на базе своей (коллективной) собственности на средства производства (то есть, в современной терминологии, к производственным кооперативам и так называемым народным предприятиям). Что касается государственных предприятий, то здесь трудовой коллектив, во-первых, обладает правом на *участие в управлении* предприятием, во-вторых, реализует право на *самоуправление*.

Мы не затрагиваем сложный и весьма объемный вопрос о том, обладает ли трудовой коллектив собственной правосубъектностью, то есть является ли он субъектом права, как полагает С. П. Маврин. Однако его концепцию можно было бы попытаться реализовать и в современных условиях, причем применительно не только к государственным юридическим лицам. Дело в том, что участие в управлении (шире — участие работников в делах работодателя, реализуемое как в организационных, так и финансовых сферах деятельности работодателя) является одним из направлений *социального партнерства*, во многих отношениях альтернативным традиционному направлению (назовем его представительским, как правило, с участием профессиональных союзов) и с успехом практикуется во многих экономически развитых странах. К сожалению, в череде реформ экономического механизма у нас об этом направлении практически забыли.

С учетом предполагаемого развития различных организационных форм самоуправления трудовых коллективов (общих собраний, конференций, советов трудо-

вого коллектива) С. П. Маврин предлагает пересмотреть, причем кардинально, всю структуру органов общественной самодеятельности: каждый трудовой коллектив, по его мнению, в состоянии решить, какие, наряду с советом трудового коллектива, специализированные органы нужны ему для решения стоящих перед ним текущих и перспективных задач.

Особо С. П. Маврин останавливается на вопросе о роли профсоюзов на предприятии. Одна из его мыслей по этому поводу звучит более чем актуально. Констатируя, что права профсоюзов в сфере общественного труда имеют сейчас (то есть на начало девяностых годов) в целом защитный характер и, соответственно, можно утверждать, что в основном они сложили с себя функции ассистента государственного управления производством и трудом, С. П. Маврин отмечает, что рудименты устаревших представлений все же присутствуют и в их нынешнем правовом статусе. С. П. Маврин имеет в виду закрепляемую законодательно роль профсоюзов при увольнении работника по инициативе администрации (работодателя). Он весьма обоснованно полагает, что в нынешних условиях от этой роли профсоюзам следовало бы отказаться: если профсоюз действительно создан для защиты прав своих членов, то он не должен и не будет высказывать положительного мнения об увольнении *никогда*. Эта весьма здравая позиция сформулирована без малого четыре десятилетия назад, но, к сожалению, она игнорируется нашим современным законодателем, и относительно ее проявляет совершенно неоправданные колебания Конституционный Суд РФ.

2.2. Предмет и метод трудового права в современных условиях

В 1993 г. публикуется работа С. П. Маврина, обобщающая широкий круг проблем, вставших перед отраслью и наукой трудового права в связи с переходом общества к плюралистической модели своего политического и социально-экономического устройства (Маврин 1993). Совершенно не случайно это одно из первых подобного рода изданий вызвало живой интерес у специалистов.

В числе центральных объектов исследования в данной работе находится проблематика, связанная с определением предмета, метода, а стало быть, и места трудового права как отрасли в системе права.

Имея в виду, что предметом трудового права являются общественные отношения, опосредующие применение труда, С. П. Маврин подразделяет труд на самостоятельный и несамостоятельный. В качестве разновидности несамостоятельного труда он выделяет труд *по найму*, отношения по поводу которого, по его представлениям, составляют ядро предмета трудового права. Наряду с индивидуальными трудовыми отношениями (найма труда) С. П. Маврин, развивая концепцию, предложенную им в более ранних работах, выделяет организационно-управленческие отношения как тесно связанные с трудовыми. Правда, при этом, похоже, он существенно сужает данную группу отношений, включая в нее отношения коллективного характера (то есть, иными словами, отныне им признается авторитарный (субординационный) характер индивидуального трудового правоотношения как отношения несамостоятельного (наемного), то есть организуемого и управляемого чужой волей труда).