

## СПОСОБЫ ПРАВОТВОРЧЕСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

**И. А. Шестеряков,**

профессор кафедры трудового права  
Саратовской государственной юридической академии  
кандидат юридических наук, доцент

Эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений обуславливается необходимостью правового регулирования процессов, связанных с созданием правовых норм, выраженных в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права.

Правотворчество в сфере труда обусловлено следующими факторами:

- 1) глобализации;
- 2) взаимосвязи возможности и действительности, выраженной в правотворчестве [1, с. 18];
- 3) новых задач правового опосредования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые обусловлены новыми экономическими условиями;
- 4) установленный нормами права порядок осуществления деятельности, то есть более четкое разграничение понятий «процесс» и «процедура», а также возможность привязки этих терминов к конкретным правовым явлениям. «Процесс» и «процедура» – это не тождественные юридические понятия, так как первое определяет порядок деятельности по применению норм трудового права, а второе – определяет порядок принятия, изменения и отмены норм трудового права;
- 5) деятельность, которая приводит к определенным социально-значимым целям. Цели правотворчества в сфере труда определены в ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ): трудовое законодательство должно содержать государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. Указанные гарантии, будучи облеченными в правовую форму, приобретают значение юридических, то есть общеобязательных гарантий, и трудовое законодательство должно регулировать общественные отношения в сфере труда таким образом, чтобы обеспечиваемые работода-

телем на их основе условия труда являлись благоприятными для работников, трудовое законодательство должно обеспечивать защиту прав и охраняемых законом интересов обеих сторон трудовых отношений. Соответствующие меры, предусмотренные трудовым законодательством, должны быть разумно сбалансированы и создавать работнику и работодателю реальные возможности юридической защиты их прав и интересов.

Система источников трудового права предопределена закрепленной в Конституции РФ структурой органов государственной власти, определяющей место органа в иерархии государственных органов и их компетенцию, место и компетенцию органов местного самоуправления, а также ст. 5 ТК РФ, в которой раскрывается понятие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Представляется, что следует выделять следующие уровни правового регулирования в сфере труда: международно-правовое (ст. 10 ТК РФ); федеральное (ст. ст. 5, 6 ТК РФ); региональное (ст. 6 ТК РФ); муниципальное (ч. 10 ст. 5 ТК РФ); локальное (ст. 8 ТК РФ); договорное (ст. ст. 9, 40, 45 ТК РФ). Именно такой подход позволяет выделить:

- не только круг субъектов правотворчества на каждом уровне правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- полнее выяснить наиболее существенные корреляционные, субординационные и иные связи, определить место и роль каждого субъекта правотворчества в системе источников трудового права;

- особенности создания норм трудового права соответствующими субъектами различными способами с применением разнообразных приемов установления, обновления и отмены ранее принятых норм.

Круг субъектов правотворчества в сфере труда представляет собой:

- во-первых, международные организации (МОТ, ЕС, СЕ, ЕАЭС), в рамках которых принимаются международные трудовые нормы;

- во-вторых, в соответствии со ст. 6 ТК РФ определена правотворческая компетенция федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений. Субъекта-

ми правотворчества на данном уровне являются: Президент РФ (ст. 84 Конституции РФ); Федеральное Собрание РФ (Совет Федерации, Государственная Дума – ст. ст. 94, 95 Конституции РФ); Правительство РФ (ст. 110 Конституции РФ). Структура федеральных органов исполнительной власти включает: Правительство РФ, федеральные министерства, федеральные службы, федеральные агентства. Особое место среди вышеназванных федеральных органов занимает Министерство труда и социальной защиты РФ;

— в-третьих, в соответствии со ст. 72 Конституции РФ, трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Следовательно, не только федеральные, но и полномочные органы субъектов федерации (ст. 76 Конституции РФ) могут осуществлять правовое регулирование отношений в сфере труда. Под предметом совместного ведения принято понимать сферу общественных отношений, регулирование которой отнесено Конституцией РФ к компетенции Российской Федерации и компетенции ее субъектов. В соответствии со ст. 6 ТК РФ осуществляется разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. На данном уровне субъектом правотворчества являются законодательные, представительные органы субъектов Российской Федерации;

— в-четвертых, муниципальный уровень правового регулирования. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» исходит из разнообразия систем органов местного самоуправления [2]. При этом, однако, выделяются выборные органы, образуемые в соответствии с Уставами муниципальных образований, а также признается обязательным наличие выборных органов местного самоуправления, муниципальных образований. На основании ст. ст. 130 – 133 Конституции РФ представителями государства на местном и муниципальном уровнях в сфере труда являются: представительские органы местного самоуправления; главы муниципального образования, иные выборные должностные лица местного самоуправления; иные органы местного самоуправления и должностные лица местного самоуправления;

— в-пятых, локальное регулирование в сфере труда. Законодатель впервые в ТК РФ дал легальное определение локальных нормативных актов – акты, содержащие нормы права, которые принимает работодатель в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ). Субъектом локального правотворчества может быть работодатель – юридическое лицо (организация) и индивидуальный предприниматель, вступившие в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральным законом, в качестве работодателя может выступать любой субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры [3]. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными им лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 20 ТК РФ, ст. 53 ГК РФ). Локальный нормативный акт принимается в результате волеизъявления одного субъекта, то есть управомоченного органа управления организацией единолично, по согласованию с представительным органом работников в случаях, предусмотренных законом (ст. ст. 105, 123, 144, 162, 190, 212, 301 ТК РФ), либо по согласованию с представительным органом работников, в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями. Поэтому необходимо выделять не только субъектов локального правотворчества, но и его участников (представительный орган работников);

— в-шестых, в ТК РФ законодатель разграничил нормативный и договорной уровень регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Законодатель четко разделяет локальные нормативные акты и коллективные договоры и соглашения (ст. ст. 9, 40, 45 ТК РФ). Субъектами правотворчества коллективного договора являются: работодатель или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. ст. 25, 33, 35 ТК РФ). Субъектами правотворчества соглашений являются полномочные представители работников;

полномочные представители работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ) [4].

Таким образом, субъекты правотворчества в сфере труда – это компетентные органы, деятельность которых по принятию, изменению и отмене норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, гарантируются и защищаются Конституцией РФ, трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

На основании изложенного, на наш взгляд, следует говорить не о формах, а о способах правотворчества в сфере труда: в ходе референдума; международными организациями; органами государства; должностными лицами; органами местного самоуправления; негосударственными организациями; органами социального партнерства; работодателем.

Правотворчество, основанное на указанных способах, обеспечит создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

#### **Список использованных источников**

1. Матузов, Н. И. Актуальные проблемы теории права / Н. И. Матузов. – Саратов : Изд-во Саратов. гос. академии права, 2004. – 512 с.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : Федер. закон Рос. Федерации от 6 окт. 2003 г. № 131-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 40. – Ст. 3822.
3. О сельскохозяйственной кооперации : Федер. закон Рос. Федерации от 8 дек. 1995 г. № 193-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 50. – Ст. 4870.
4. Об объединениях работодателей : Федер. закон Рос. Федерации от 27 нояб. 2002. г. № 156-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.