

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра теории государства и права

**Проблемы реализации норм российского права
(на примере трудового законодательства)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 364 группы
направления подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»
юридического факультета
Кубатиевой Алины Казбековны

Научный руководитель
доцент, канд. юрид. наук, доцент

подпись дата

З.С. Байниязова

Зав. кафедрой
теории государства и права,
канд. юрид. наук, доцент

подпись дата

Н.В. Тюменева

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы. Процесс реализации трудового права занимает одно из важнейших мест в правовой науке, поскольку действует равенство, согласно которому эффективная реализация права гарантирует и эффективность общих правовых норм. Таким образом, не вызывает сомнения тот факт, что реализация правовых норм - есть самая высокая ступень действия права, и поэтому она заслуживает пристального внимания не только со стороны общей теории права, но и со стороны отраслевых наук. Между тем стоит отметить, что единообразного и развернутого понимания правореализации в отечественной юридической науке еще не утвердилось, несмотря на то, что в общей теории права вопросы право реализации исследовались достаточным количеством ученых.

Таким образом, в настоящее время вопрос реализации трудовых норм стоит наиболее остро, и требует все наибольшего внимания.

Объектом исследования является институт реализации норм права.

Предметом исследования являются проблемы реализации современного трудового законодательства.

Целью работы является выявление и исследования проблем реализации норм права на примере трудового законодательства. Для решения поставленной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Анализ понятия и общей характеристики реализации права;
2. Исследование механизма реализации норм трудового права и форм их реализации;
3. Изучение «применения» как формы реализации норм трудового права и выделение её основных характеристик;
4. Исследование правоприменительной деятельности работодателя; и выработка положений по её совершенствованию;
5. Изучение иных субъектов применения трудового законодательства;

6. Исследование вопросов субсидиарного применения норм о труде в практике органов по рассмотрению трудовых споров

Методологическая основа исследования. Традиционно в философии методы научного познания делят на три группы: специальные, общенаучные, универсальные (всеобщие). В исследовании они использованы в совокупности. Опираясь на конкретно-исторический метод проведен исторический анализ некоторых правовых категорий. В связи с малой изученностью темы реализации норм трудового права большую роль в работе сыграл сравнительно-правовой метод, в особенности при изучении вопросов субсидиарного применения права в сфере трудовых отношений. При анализе теоретической базы различных позиций и мнений существующих в науке, использовался метод правового моделирования, с помощью которого в настоящем диссертационном исследовании были определены формы реализации права, пределы правоприменительной деятельности работодателя и другие правовые категории.

Нормативная и эмпирическая база. Нормативную основу настоящего исследования составляют Конституция РФ, Федеральные законы Российской Федерации, законы субъектов российской Федерации, иные нормативно-правовые акты о труде органов государственной власти и местного самоуправления. Эмпирическую основу составляют правоприменительная практика.

Теоретическую основу исследования составили труды таких ученых, как Н.Н. Слабоспицкой, В.И. Симонова В. И. Попов, А. С. Пашков, С. П. Маврин, Л. А. Горбунова и другие.

Научная новизна работы исследования состоит в том, что в науке трудового права впервые на основе действующего трудового законодательства Российской Федерации с учетом существующих в юридической науке положений предпринята попытка комплексного исследования проблемы реализации права на примере трудовых отношений в совокупности со

сложившейся практической действительностью, мирового положения и с учетом научно-технического прогресса.

Научная значимость работы состоит в том, что исследование теоретических вопросов реализации права в законодательстве позволит улучшить правовое положение субъектов правоотношений в сфере регулирования трудового права.

Положения, выносимые на защиту

1. Выделено понятие механизма реализации права и определены формы реализации права. Под механизмом реализации права следует понимать особую правовую категорию системного механизма действия права, блок регулятивных и охранительных правовых средств различного уровня, при помощи которых объективное и субъективное право претворяется в жизнь, воплощается в фактическом поведении субъектов. Приведены модели механизма реализации норм трудового права.

Под формой реализации права следует понимать её выражение. Проанализирована наиболее обобщенная классификация форм реализации права, предложенная правоведом В.Ф. Яковлевой, и выделены пути по ее совершенствованию, в частности ослабление жесткой взаимосвязи содержания правореализационной деятельности со структурными элементами правовой нормы.

2. Дано понятие применения права – это особая форма реализации права, которая осуществляется при помощи активных действий субъектов, наделенных властными полномочиями по осуществлению трудовых правовых норм в конкретных правоотношениях. В трудовом праве при помощи действий правоприменителя общие нормы «переадресовываются» конкретным субъектам, нормы «активируются». Адресатами становятся субъекты, находящиеся во власти правоприменителя.

Выделены примеры применения норм трудового законодательства.

3. Дана характеристика правоприменительной деятельности работодателя. Охарактеризованы пределы данной деятельности и выделены

способы минимизации злоупотребления правом в деятельности работодателя, в частности повышение уровня правосознания субъектов трудовых правоотношений посредством проведения лекций и семинаров среди работников и организации встреч сотрудников трудовой инспекции с ними в виде конференций посредством телекоммуникационных средств связи; предложена электронная регистрация индивидуальных актов, вынесенных работодателями с целью их контроля и составления «портрета» организации или индивидуального предпринимателя;

4. Выделены иные субъекты (помимо работодателя), которые осуществляют правоприменительную деятельность норм трудового права. В частности, субъектами правореализации являются стороны трудовых отношений, стороны и участники иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений, которые названы в ч. 2 ст. 1 ТК РФ¹. Так, помимо работодателей, на сегодняшний день субъектами применения норм трудового права являются федеральная инспекция труда и различные инспекции и комиссии, осуществляющих государственные функциональные надзоры (например, за безопасным ведением работ в промышленности, энергетического надзора и др).

5. Доказана необходимость в ряде случаев субсидиарного применения права в трудовых отношениях, которая может быть обусловлена либо прямым указанием на то закона, либо судебной практикой, либо без какого-либо предусмотренного законом основания, необходимостью применения норм другой отрасли, вследствие отсутствия положений в нормах трудового законодательства.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст. 8052.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяются объект и предмет исследования, его цель и задачи, определяются методологическая и теоретическая основы работы, раскрывается научная новизна исследования, формулируются основные положения, выносимые на защиту, выявляется научная значимость работы.

В первой главе «Теоретические аспекты реализации норм трудового права» проведен анализ понятия и содержания реализации права, изучена механизм реализации норм трудового права и выделены формы реализации трудового права, а также изучена такая форма реализации норм трудового права, как применение. Были сделаны следующие выводы

1. Реализация правовых норм – это фактическое осуществление их предписаний в поведении субъектов.

2. Реализация права связана прежде всего со структурой нормы права и предполагает непосредственное осуществление права самими субъектами права. Два основных уровня реализации права предполагают: реализацию диспозиции в правомерном поведении (нормальная реализация) и реализацию санкции (правообеспечительная реализация).

3. Реализация права предполагает осуществление юридических норм в фактическом поведении субъектов. «Реализация права всегда связана только с правомерным поведением людей, т.е. таким поведением, которое соответствует правовым предписаниям». К основным способам воздействия права на поведение людей относятся – запреты, дозволения и предписания. Запрет – требование воздерживаться от определенного действия (бездействия). Дозволение – это указание в норме права на правовую возможность. Предписание – есть требование определенного поведения, по своей сути являющееся синтезом запрета и дозволения. Предписание распространяется только на активные действия и носит не всеобщий, а специальный характер, реализуясь в строго определенных законом случаях.

4. Реализация права связана с процессом правового регулирования, предметом и методом правового регулирования. Для каждой отрасли права определена специфика правового регулирования. Но в зависимости от сочетания запретов и дозволений различают два основных типа правового регулирования – общедозволительный и разрешительный.

5. Реализация права как процесс может быть охарактеризована с объективной и субъективной сторон. С объективной стороны она представляет собой совершение определенными средствами в известной последовательности, в определенные сроки предусмотренных нормами права правомерных действий. С субъективной стороны реализация права характеризуется отношением субъекта к реализуемым правовым требованиям, его установками и волей в момент совершения предписываемых действий. Реализация не состоится, если какое-либо одно из обязательных условий будет нарушено. Конечным результатом реализации права будет достижение полного соответствия между требованиями норм совершить или воздержаться от совершения определенных поступков и суммой фактически последовавших действий.

6. **Механизм правореализации** представляет собой систему, которая стремится к достижению определенного результата, т.е. её можно представить в качестве функциональной системы.

7. **Основное назначение механизма реализации права** — перевод юридических предписаний как общей модели поведения и действий субъектов правового общения в конкретные поступки, в том числе реализацию субъективных прав. **Цель механизма реализации права** — наиболее эффективное претворение права в жизнь.

8. **Форму реализации права** можно представить как социальное выражение права. Остается дискуссионным вопрос классификации форм реализации права. Наиболее обобщенной является классификация в зависимости от диспозиции нормы – соблюдение, исполнение, использование.

В один ряд с приведенными формами также ставят такую форму реализации права, как применение.

9. **Применение права** – это особая форма реализации права, которая осуществляется при помощи активных действий субъектов, наделенных властными полномочиями по осуществлению трудовых правовых норм в конкретных правоотношениях. В трудовом праве при помощи действий правоприменителя общие нормы «переадресовываются» конкретным субъектам, нормы «активируются». Правоприменителем в трудовом праве является работодатель, а также иные лица и организации, наделенные особыми правами и обязанностями. Адресатами становятся субъекты, находящиеся во власти правоприменителя.

Во второй главе «Применение законодательства о труде субъектами трудового права» был проведен анализ природы применения норм права работодателем и иных субъектов правоприменения трудового права, понятия и сущности субсидиарного правоприменения, приведены различные точки зрения в отношении рассматриваемого процесса, исследован характер и примеры субсидиарного правоприменения в трудовых правоотношениях. Были сделаны следующие выводы:

1. Сущность правприменительной деятельности работодателя заключается в создании им индивидуально определенных актов (индивидуальных предписаний), цель которых заключается либо в установлении субъективных прав или обязанностей работников, либо оформления возникшего на основании иных правовых актов результата. Основное назначение правприменительной деятельности работодателя состоит в предоставлении субъектам права возможности фактической реализации своих прав.

2. Правприменительная деятельность работодателя может носить производный (зависящих от воли иных лиц, к примеру, работников) характер и непроизводный (зависящий от воли самого работодателя) характер.

3. Для правомерной и эффективной правоприменительной деятельности устанавливаются её пределы. Основная проблема неправомерной деятельности работодателя в области применения им права является злоупотребление правом. Возможны решением существующей проблемы является повышения уровня правосознания субъектов трудового права путем производство лекций и семинаров по теме их основных прав и обязанностей, как в очной форме, так и дистанционно посредством телекоммуникационных сетей и сервисов; обязывание электронной регистрации индивидуально определенных актов (индивидуальных предписаний), выносимых работодателем или его представителем.

4. Для повышения эффективности и качества правоприменительной деятельности предлагается разработка типовых форм индивидуально определенных актов (индивидуальных предписаний) с содержанием ключевых элементов его содержания. Реализация данной идеи возможна в виде разработки методических рекомендаций или вынесения приказа Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

5. В действующем законодательстве отсутствует четкий перечень субъектов правоприменения норм трудового права. Субъектами правоприменения являются лица, наделенные государством определенным статусом (правосубъектностью, правами и обязанности, составляющие его содержания). Характеризующим признаком субъектов правоприменения является наделение их властными полномочиями.

6. Особое место среди субъектов правоприменения занимают профессиональные союзы (профсоюзы). Они наделены некоторыми властными полномочиями, благодаря которым могут в некоторой степени контролировать деятельность работодателя. В частности, профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзов по охране труда имеют право направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

7. Существует два подхода к определению сущности субсидиарного правоприменения: субсидиарное правоприменение – это разновидность аналогии закона; субсидиарное правоприменение – это самостоятельное правовое явление.

8. Субсидиарное правоприменение есть дополнительное, но при этом самостоятельное средство преодоления пробелов, которое выражается в использовании межотраслевой аналогии, то есть применение правовых норм из смежных, родственных отраслей права. Оно позволяет дополнить и расширить границы аналогии при соблюдении правил построения права и содержания отраслей и институтов права.

9. Субсидиарность в трудовом праве имеет биполярный характер: с одной стороны, оно заимствует необходимые ему нормы у смежных отраслей права, с другой – предоставляет свои нормы для использования в смежных отраслях. Использование субсидиарного правоприменения в сфере трудовых отношений может быть обусловлено либо прямым указанием на то закона, либо судебной практикой, либо без какого-либо предусмотренного законом основания, необходимостью применения норм другой отрасли, вследствие отсутствия положений в нормах трудового законодательства.

В заключении подводятся итоги работы.

Эффективность реализации норм права зависит от отношения граждан к законодательству. Следует отметить, что правовая норма действует только тогда, когда ей добровольно подчиняется большинство людей. В тоже время, в правовой системе России уже длительное время основной проблемой являются так называемые «мертвые нормы», которые, будучи закрепленными в законодательных актах, не реализуются, то есть остаются на «бумаге».

Механизм реализации права представляет собой особую правовую категорию, блок регулятивных и охранительных правовых средств различного уровня, при помощи которых объективное и субъективное право претворяется в жизнь, воплощается в фактическом поведении субъектов. Наиболее обобщенную структуру механизма реализации права вывел правовед

С.С. Алексеев. Однако, происходит постоянная корректировка данной классификации. Основное назначение механизма реализации права — перевод юридических предписаний как общей модели поведения и действий субъектов правового общения в конкретные поступки, в том числе реализацию субъективных прав. Цель механизма реализации права — наиболее эффективное претворение права в жизнь¹.

Под формой реализации права следует понимать её выражение. На сегодняшний день отсутствует точная классификация форм реализации права, однако, наиболее обобщенной является классификация, предложенная правоведом В.Ф. Яковлевой, но при этом требующая внесения определенных поправок, в частности, ослабление жесткой взаимосвязи содержания правореализационной деятельности со структурными элементами правовой нормы.

В настоящей магистерской диссертации выделены субъекты правоприменения норм трудового права. В действующем законодательстве не закреплена их четкий перечень. В свою очередь, определение субъектов правоприменения в трудовом праве имеет не только теоретическую ценность, но и практическое значение. Оно заключается в разграничении компетенции в сфере правоприменения и установлении порядка и условий применения норм тем или иным субъектом. Соответственно, вопрос определения субъектов применения норм трудового права имеет важное значение, поскольку он способствует эффективной реализации трудового законодательства, а также укреплению законности в сфере трудовых отношений.

Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод о том, что субъектами правоприменительной деятельности в трудовой правe являются

¹ Елисеев, А. П. Некоторые аспекты правоприменительной деятельности как особой формы реализации права. Пробелы в российском законодательстве // Юридический журнал. – №. 6. – 2019. – С. 225-229.

стороны трудовых отношений, стороны и участники иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений, которые названы в ч. 2 ст. 1 ТК РФ¹.

На сегодняшний день, наибольший интерес вызывает такой субъект правоотношений как работодатель. В правоприменительной деятельности работодателя особое место занимает контроль за его деятельностью с целью уменьшения им злоупотребления правом. Предложены следующие способы для разрешения поставленной проблемы:

1. Повышение уровня правосознания работников в сфере трудового права путем проведения семинаров и лекций по вопросам базовых прав и обязанностей субъектов трудового права в трудовых инспекциях, либо проведение встреч и конференций работниками трудовых инспекций с главами профсоюзов организации, директорами малых предприятий, индивидуальных предпринимателей посредством вышеприведенных площадок.

2. Предупреждение злоупотребления правом работодателями посредством обяывания электронной регистрации всех индивидуальных актов, вынесенных работодателем или его представителем. Способствованию реализации данной идеи также является распространение тенденции «чистого бизнеса» в России и выстраивание более точного «портрета» юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Кроме вышеизложенных рекомендаций, полагаем, что для повышения эффективности правореализационной деятельности работодателя необходимо правовое закрепление типовых форм правоприменительных актов и предписаний работодателей в виде закрепления их основных элементов, общих формулировок и ссылок на законодательные нормы. Данный способ:

1. Облегчит деятельность работодателя в вопросах права;
2. Понизит статистику правонарушений и предписаний;
3. Ускорит работу трудовых инспекций регионов при контроле деятельности организаций и индивидуальных предпринимателей.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст. 8052.

Реализация данной идеи возможна в виде разработки методических рекомендаций или вынесения приказа Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Помимо работодателей, субъектами применения норм трудового права об ответственности являются органы государственного контроля и надзора за соблюдением норм трудового законодательства и иных НПА, которые содержат нормы трудового права. В данном случае идет речь об федеральной инспекции труда и различных инспекции и комиссий, осуществляющих государственные функциональные надзоры (например, за безопасным ведением работ в промышленности, энергетического надзора и др).

Также в рамках данной работы было исследовано субсидиарное применение норм в сфере трудовых отношений, которое может быть обусловлено либо прямым указанием на то закона, либо судебной практикой, либо без какого-либо предусмотренного законом основания, необходимостью применения норм другой отрасли, вследствие отсутствия положений в нормах трудового законодательства.