

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СУБЪЕКТАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МАКАРОВА И. В.,

магистрант,

Владимирский филиал РАНХиГС

В статье освещаются некоторые актуальные вопросы правового регулирования трудовых отношений субъектами Российской Федерации. Рассмотрены проблемы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на федеральном и региональном уровнях.

The article highlights some of the current issues of legal regulation of labor relations subjects of the Russian Federation. The problems of the regulation of labor relations and other relations directly linked to them at the federal and regional levels.

Ключевые слова: актуальные вопросы, правотворчество, регулирование трудовых отношений, субъект РФ, регион.

Keywords: current issues, law-making, the regulation of labor relations, the subject of the Russian Federation, the region.

В настоящее время региональное нормотворчество является важнейшей формой реализации полномочий субъектов Российской Федерации, находящей конкретное выражение в системе нормативных актов, в том числе и в сфере труда.

Множественность субъектов, уровней и форм осуществления обусловливает особую сложность нормотворческой деятельности в сфере регулирования социально-трудовых отношений в России.

Пункт "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ относит правовое регулирование в сфере труда к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов.

В соответствии с ч. 2 ст. 76 Конституции РФ по вопросам совместного ведения издаются федеральные законы и иные нормативные правовые акты федеральных органов государственной власти, а также принимаемые в соот-

ветствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

Это значит, что в настоящее время у регионов есть потенциал реально участвовать в процессе правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, при этом учесть свою региональную, местную специфику (в том числе социально-экономическую условия, географическое местоположение, климатические условия и др.).

Однако обоснованность отнесения трудового законодательства к предметам совместного ведения, на наш взгляд, сомнительна, поскольку в сфере труда наиболее сложно найти оптимальное соотношение, которое бы обеспечило единый трудовой правовой статус работника на всей территории России и в то же время отразило специ-

фику конкретного субъекта Российской Федерации.

Отмечу, что Трудовым кодексом РФ разграничены не полномочия, а сферы ведения федеральных и региональных органов государственной власти, т.е. внутри предмета совместного ведения были фактически отмечены сферы исключительного ведения органов государственной власти Российской Федерации, в которые региональные власти, регулирующие трудовые отношения и иные связанные с ними отношения в пределах совместного ведения, не имели права вмешиваться.

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений определено в ст. 6 Трудового кодекса РФ, однако недостаточная ясность некоторых формулировок указанной статьи вызывает существенные трудности при реализации регионами РФ правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Считаем, что одна из проблем регионального регулирования связана с достижением единства содержания ключевых понятий, используемых в трудовом законодательстве в целях сохранения единообразия правового регулирования на всей территории Российской Федерации.

Некоторые законы субъектов РФ содержат определения, отличные по содержанию от аналогичных понятий, предусмотренных на федеральном уровне. В основном это относится к таким основным понятиям, как "работодатель" и "работник".

В соответствии со ст. 20 ТК РФ работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем; работодателем - физиче-

ское лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Тем не менее, например, в Законе Московской области от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ "О социальном партнерстве в Московской области" и Законе Рязанской области от 2 августа 2000 года № 60-ОЗ «О социальном партнерстве» работником признается не только физическое лицо, выполняющее трудовые функции, с которым работодателем заключен трудовой договор, но и лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования; в Законе Вологодской области от 29 ноября 1996 г. № 120-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Законе Челябинской области от 12 мая 1999 г. № 75-ЗО "О правах профессиональных союзов в сфере социально-трудовых отношений и гарантиях их деятельности в Челябинской области" в число работодателей включены обособленные подразделения (филиалы, представительства) организации (юридического лица), которые не могут нести самостоятельную имущественную и иную ответственность, в том числе и по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений.

Полагаем, что использование в региональном законодательстве основных понятий и терминов, не соответствующих по содержанию понятиям и терминам, установленным на федеральном уровне, может квалифицироваться как превышение законодателем субъекта РФ своих правотворческих полномочий. В то же время целесообразно заметить, что не исключается возможность уточ-

нения регионами терминов и понятий для целей отдельных правовых норм. Считаем совершенно правомерной конкретизацию на уровне регионального законодательного акта отдельных понятий в случаях, когда не имеется необходимое для целей данного акта их толкование на уровне федерального законодательства.

Следует также отметить, что статья 6 ТК РФ, довольно детально перечисляя сферы отношений, которые должны регулироваться на федеральном уровне, не устанавливает конкретных полномочий региональных органов государственной власти, указывая только, что органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. Тем не менее ряд других статей Трудового кодекса определяет и отдельные конкретные полномочия региональных органов государственной власти.

Во-первых, статьей 35 ТК РФ субъектам Российской Федерации предоставлено право определения порядка формирования и регламентации деятельности региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Во-вторых, законодатель субъекта вправе определять порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъектов Российской Федерации (ст. 119 ТК РФ); региональными органами государственной власти определяются порядок и размеры оплаты труда руководителей организаций, их

заместителей и главных бухгалтеров, в организациях, финансируемых из регионального бюджета (ст. 145 ТК РФ), а также порядок и размеры выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации (ст. 302 ТК РФ), и др.

Конкретные правовые полномочия субъектов РФ в практике регулирования трудовых отношений могут быть предусмотрены не только в ТК РФ, но и в иных федеральных законах, что является полностью правомерным и согласовывается с принципами разграничения полномочий, закрепленными статьей 6 ТК РФ, поскольку в данном случае собственно федеральный законодатель относит решение вопросов к компетенции законодателя субъекта Российской Федерации.

К сожалению, анализ регионального законодательства показывает, что цель отнесения трудового законодательства к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации на сегодняшний день достигается не в полной мере. Государственные органы регионов не устанавливают самостоятельно тенденции регионального правотворчества с целью учета конкретной специфики каждого субъекта Российской Федерации, а только исполняют полномочия, предусмотренные для них на федеральном уровне. Одним из исключений из данного правила, подтверждающим учет специфики региона в трудовом законодательстве субъектов Российской Федерации, являются нормы законов, устанавливающих в отдельных регионах РФ нерабочие праздничные дни. Подобные законы приняты, к примеру, в субъектах РФ, где распространена мусульманская вера, приняты свои законы, нерабочими праздничными днями при-

знаны дни празднования Ураза-байрам, Курбан-байрам (Башкортостан, Татарстан). Там, где распространен буддизм, - буддийских празднований: Шатаа (Республика Тыва), Цатан Сар, Зул, День рождения Будды (Республика Калмыкия). В частности, эти законы отражают религиозные, культурные, национальные и исторические особенности конкретного региона.

Тем не менее при исследовании данных региональных законодательных актов возникает вопрос о правомерности расширения региональными законодателями перечня нерабочих праздничных дней, предусмотренного в ТК РФ. Бесспорно, это увеличивает уровень

трудовых прав работников определенного региона РФ, тем не менее полномочия законодателя субъекта РФ по установлению дополнительных нерабочих праздничных дней в ТК РФ не предусмотрены. Однако в ТК РФ не закреплено, что установление нерабочих праздничных дней является исключительной компетенцией федерального законодателя. В область их полномочий отнесено принятие обеспечиваемого государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий, фактически представляющего собой минимальный стандарт, который может быть увеличен законодателем субъектов РФ за счет средств бюджета своего региона.