

regulation. This is about the existence of a complex of legal relationships in the pension provision, namely: pension-insurance, procedural-organizational, pension-provisional, procedural-protective and executive (post-procedural). The foregoing legal relations are at the same time stages of retirement process that is built on the basis of stages of the right to a pension implementation by the individual.

Key words: *pension provision, legal relationships in the pension system, legal relationships in pension provision.*

УДК 340.132.6

К. С. РАМАНКУЛОВ
зав. кафедрой гражданского
права и процесса юридического факультета
Кыргызского национального
университета им. Ж. Баласагына,
кандидат юридических наук, профессор
(Кыргызская Республика)

ФОРМЫ ПРАВОРЕАЛИЗАЦИИ В МЕХАНИЗМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

В статье уделено внимание актуальной проблеме теории и практики трудового права, а именно форме правореализации в механизме правового регулирования труда. Обосновано делается вывод, что, объектом воздействия в правовом отношении являются сознание и воля субъектов трудовых правоотношений. Обосновывается тот факт, что рассматривая механизм правового регулирования труда в единстве социально-правовых процессов, обеспечивающих функционирование правовых норм и их реализацию в поведении субъектов, необходимо исходить из рассмотрения не только организационно-юридической стороны правореализации, но и системного воздействия иных механизмов формирования правомерного поведения личности.

Ключевые слова: *трудовое право, трудовые правоотношения, формы правореализации, механизм правового регулирования труда.*

Раманкулов К. С. Форми правореалізації в механізмі правового регулювання праці

Стаття присвячена проблемі теорії і практики трудового права, а саме форми правореалізації в механізмі правового регулювання праці. Аргументовано робиться висновок, що об'єктом впливу в правовому сенсі є свідомість і воля суб'єктів трудових відносин. Обґрунтовується той факт, що, розглядаючи механізм правового регулювання праці у єдності соціально-правових процесів, які забезпечують функціонування правових норм і їх реалізацію у поведінці суб'єктів, необхідно виходити із розгляду не тільки організаційно-юридичного боку правореалізації, а й системного впливу інших механізмів формування правомірної поведінки особистості.

Ключові слова: *трудова праця, трудові правовідносини, форми правореалізації, механізм правового регулювання праці.*

Ramankulov K. Forms of law implementation in the mechanism of legal regulation of labor

The study of the mechanism elements of labor legal regulation, which provide the stage of law implementation within the employment legal relationship assumes the allocation of law from the sphere of obligatory – normative into the sphere of the actual performance of the labor process, so into the concept of “law implementation” in this case something different is put. The object of the impact concerning legality are consciousness and will of its subjects. Affecting the subjects of legal relations, placing them in the appropriate relative position, the state achieves, therefore, certain manifestations of their will. And in respect of the development of law multifaceted classification should be carried out.

Key words: labor law, labor legal regulation, forms of law implementation.

Изучение элементов механизма правового регулирования труда, обеспечивающих стадию правореализации в пределах трудового правоотношения предполагает выделение права из сфер должного – нормативного в сферу реального осуществления процесса труда, поэтому в само понятие «правореализация» в данном случае вкладывается различное содержание, а в отношении самой деятельности по развитию права должна проводиться многоаспектная квалификация. Как отмечает В. Н. Карташов, «нельзя рассматривать в виде элементов структуры юридической деятельности сами по себе общественные отношения, социальные (в том числе и правовые) нормы и социальные процессы и явления. Лишь будучи включенные в конкретный юридический процесс, конкретную деятельность, они предстают в качестве ее объектов, средств или результатов»¹. Само действие субъекта при этом является непосредственным и положительным осуществлением материальной необходимости, осознанной им, сознательно подчиняющим свою деятельность ее реализации².

Таким образом, объектом воздействия в правовом отношении являются сознание и воля его субъектов. Воздействуя на субъектов правоотношения, ставя их в соответствующее взаимное положение, государство добивается, таким образом, определенного проявления их воли. Управомоченное и должное поведение в таком случае, отмечал М. П. Карпушин, выступает как реализация правомочия и исполнение обязанности³. Из воли «нормотворческого регулирования» она превращается, как образно заметил В. А. Ойгензихт, в волю «реализационного регулирования»⁴.

При этом следует отметить, что сознательно-волевые начала в сфере труда опосредованы функционированием относительно самостоятельной системы – социально-психологическим механизмом. Следовательно, рассматривая механизм правового регулирования труда в единстве социально-правовых процессов, обеспечивающих функционирование правовых норм и их реализацию в поведении субъектов, мы должны исходить из рассмотрения не только организационно-юридической стороны правореализации, но и системного воздействия иных механизмов формирования правомерного поведения личности.

Как заметил В. А. Сапун, изучение психологического механизма и социального действия права позволяет рассматривать правовые средства как юридический инструментарий, применяемый в специальной деятельности для решения конкретных жизненных ситуаций⁵. Правовые средства, по мнению В. И. Курилова, составляют тот инструментарий, который обеспечивает дости-

жение целей правового воздействия на личность, реализацию ее прав и обязанностей; стимулирует повышение социально-правовой активности; обеспечивает свободу творчества, развитие личности рабочих и служащих⁶. Будучи направленными на обеспечение оптимального правового поведения в сфере трудовых отношений, правовую активность, правореализующую и правоприменительную деятельность субъектов трудового права, правовые средства обособляются и образуют относительно самостоятельную часть (элемент) механизма правового регулирования труда.

Статическая часть данного механизма, отмечает С. П. Маврин, является только исходной базой для всего правового регулирования, поэтому она неизбежно должна дополняться динамической частью, которая включает комплекс правовых средств, призванных способствовать воплощению в реальное поведение людей тех идеальных правовых моделей, которые содержатся в источниках права⁷. «Именно поэтому, – отмечает С. Ю. Филиппова, – рассмотрение правовой деятельности – реального воплощения правовых средств в движении к достижению правовой цели – входит в концепцию инструментализма в качестве третьей (наряду с правовыми целями и правовыми средствами) значимой составляющей»⁸. Как элемент механизма правового регулирования труда правовые средства имеют специфический трудовправовой характер, а во взаимодействии с деятельностью по воплощению правовых требований в процессе труда и формированию поведения субъектов трудового права в соответствии с трудовым законодательством, образуют особую подсистему этого механизма – механизм правореализации.

Теперь обратимся непосредственно к формам правореализации, потому что это позволяет их соотносить с юридическими правами и обязанностями, а также вести о них речь не только как о формах реализации нормативно-правовых актов и содержащихся в них норм, но и как о формах реализации индивидуальных юридических актов и содержащихся в них конкретных указаний на права и обязанности субъектов⁹. При этом следует отметить, что формы реализации субъективных юридических прав и обязанностей, в то же время являются и формами реализации правовых норм¹⁰. Так, Б. В. Шейндлин под формами реализации права подразумевал следующие пять форм: 1) реализация правового статуса субъектов; 2) воздержание от запрещаемых действий; 3) выполнение компетентными лицами своих обязанностей и осуществления правомочий; 4) фактическое осуществление субъективных прав и обязанностей участников правоотношений; 5) применение правовых санкций¹¹. Как видно, здесь речь идет об ординарных, дробных формах правореализации.

В литературе существует мнение, согласно которому каждому способу правового регулирования (дозволение, обязывание, запрет) соответствуют формы реализации права (использование, исполнение, соблюдение)¹², а применение в силу правовой сложности является особой формой реализации права¹³. При использовании субъективного трудового права реализуется управомочивающие нормы, в диспозициях которых предусмотрены субъективные права. Использование субъективных прав, предусмотренных управомочивающими

нормами, зависит от выполнения определенных действий со стороны обязанных лиц. Как правило, реализация таких норм предполагает проявление инициативы со стороны управомоченных субъектов. Обязанная же сторона в указанном случае должна выполнить предусмотренные нормой права требования, хотя и не обязана проявлять инициативы в исполнении своих обязанностей.

Например, в соответствии со ст. 133 ТК КР работник в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников имеет право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней. Использование данного субъективного права предусматривает проявление активных действий, выражающихся в форме письменного заявления. Использование норм трудового права может осуществляться и в виде бездействия (пассивного поведения). Например, использование норм о времени отдыха (ст. 109 ТК КР) предусматривает освобождение работника от выполнения трудовых функций, т.е. неисполнение им трудовых функций (ст. 108 ТК КР). Следует отметить, что использование субъективных прав, предусмотренных управомачивающими нормами, не всегда обеспечивается корреспондирующей связью с обязанной стороной трудового правоотношения по типу – право – обязанность.

Так, не имеет корреспондирующей обязанности право работника на объединение, включая право создать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов (ст. 19 ТК КР). Этому праву работника не корреспондирует обязанность работодателя объединять работников в профессиональные союзы или иные представительные органы. Как заметил В. И. Попов, «в противном случае право работников фактически перестало бы быть правом»¹⁴. В приведенном случае речь должна идти не о корреспондирующей обязанности, а опять же о праве, только уже работодателя – создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов (ст. 20 ТК КР).

При *исполнении* норм трудового права реализуются обязывающие нормы, предусматривающие активные позитивные обязанности. Так, в соответствии со ст. 211 ТК КР обязанности по созданию работником здоровых и безопасных условий труда, выполнению требований охраны труда возлагаются на работодателя и осуществляется за счет средств работодателя. В то же время как исполнение активных действий, например, согласно диспозиции ст. 212 ТК КР закреплены обязанности работника в области охраны труда. Этим конкретным обязанностям нет корреспондирующего права другой стороны трудового правоотношения.

При их осуществлении не реализуются правомочия другого лица, как это имеет место в большинстве связей корреспондирования между правами и обязанностями в трудовом правоотношении. Напротив, действия каждой из сторон трудового правоотношения должны исполняться в силу предписания норм закона о труде (ТК КР). Их активному характеру не соответствуют пассивные права. Эти связи, с точки зрения реализации сторонами трудового правоотношения указанных норм, позволяют отметить связь по типу обязанность – обязанность.

При *соблюдении* норм трудового права реализуются запрещающие нормы. Для соблюдения запретов необходимо воздерживаться от запрещенных действий, т.е. речь идет о пассивном поведении. Так, запрещается привлечение к работе в ночное время инвалидов и беременных женщин, кроме случаев, когда такая работа не запрещена им по медицинским показаниям (ч. 5 ст. 97 ТК КР). Не допускаются к работе в ночное время лица в возрасте до 18 лет (ч. 7 ст. 97 ТК КР). Как отмечает Т. А. Зыкина, заинтересованность работников в реализации принадлежащих им прав проявляется за пределами действия запретов, ограничений и обязывающих велений¹⁵. Правовые запреты реализуются преимущественно под угрозой наступления неблагоприятных последствий в случае их нарушения. При этом запрет в трудовом праве ограничивает, как правило, неправомерное поведение, не уточняя состава конкретного правонарушения¹⁶. Исключения составляют случаи однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 83 ТК КР), а также детальное перечисление оснований привлечения работника к полной материальной ответственности (ст. 283 ТК КР). Вместе с тем своеобразие содержания запретов, выраженное в пассивном поведении, т.е. в бездействии тех или иных лиц по данному кругу вопросов, ставит запрет в особое положение. Это и предопределяет особенности многих юридических средств и механизмов, призванных обеспечивать и проводить в жизнь юридические запреты, в частности их юридическое опосредование в запрещающих нормах, их гарантирование в основном при помощи юридической ответственности, их реализацию в особой форме – в форме соблюдения¹⁷.

В качестве основной составляющей в системе правореализации в механизме правового регулирования труда наибольшее освещение в литературе получили вопросы применения права. Применение правовых норм есть особая форма, вернее способ их реализации¹⁸.

Применение трудового права – это осуществляемая компетентными субъектами путем принятия актов индивидуально (коллективно)-определенного характера, нормативно урегулированная деятельность, направленная на установление (изменение, прекращение) субъективных прав и обязанностей рабочих и служащих, их привлечение к юридической ответственности, а также управление трудовым коллективом в целом и его структурными подразделениями¹⁹. В науке трудового права вопросы правоприменения активно исследовали Е. М. Аكوпова²⁰, А. К. Безина²¹, С. П. Маврин²², В. И. Никитинский²³, А. Ф. Нуртдинова²⁴, В. И. Попов²⁵, В. И. Савич²⁶, В. И. Смелярчук²⁷ и др.

Важные выводы касательно вопросов правореализации в сфере трудового права были сделаны Е. М. Аковой в исследовании трудового процесса. Так, по ее мнению, организационным выражением правоприменения является трудовой процесс, который (в широком смысле его понимания) представляет собой совокупность различного рода правоприменительных действий основного и вспомогательного характера, исходящий от субъектов правоприменения и других органов или лиц, уполномоченных законом на совершение определенных функций в процессе применения норм трудового права²⁸. Однако исходным при этом, на наш взгляд, также должно быть признание самостоя-

тельности отдельных видов и форм в структуре правореализации в трудовых правоотношениях. Теоретически и практически это обосновано тем, что каждая форма (вид) в качестве фактического результата предполагает самостоятельную правовую деятельность в процессе труда, а выяснение роли и значения различных форм правореализации, поиск устойчивых классификационных оснований позволяет рассмотреть сложную структуру правореализации в сфере применения несамостоятельного труда.

1. *Карташов В. Н.* Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность / Карташов В. Н. Саратов, 1989. – С. 52. 2. *Труд и трудовые* отношения: Монография / отв. ред. В. В. Борисов. – Ярославль, 1976. – С. 16. 3. *Карпушин М. П.* Социалистическое трудовое правоотношение / *Карпушин М. П.* – М., 1958. – С. 129. 4. *Ойгензихт В. А.* Воля и волеизъявление / Ойгензихт В. А. Душанбе, 1983. – С. 92. 5. *Сапун В. А.* Теория правовых средств и механизм реализации права : дисс. ... д.ю.н. / Сапун В. А. – Нижний Новгород, 2002. – С. 40. 6. *Курилов В. И.* Личность. Труд. Право / Курилов В. И. – М., 1989. – С. 87. 7. Все запреты, дозволения и предписания, как и сами источники права, в которых они содержатся, отмечает С. П. Маврин, образуют в совокупности *статическую* часть механизма правового регулирования общественных отношений. См.: *Маврин С. П.* Метод правового регулирования и позитивное право / С. П. Маврин // Правоведение. – 2003. – № 1. – С. 214. 8. *Филитпова С. Ю.* Инструментальный подход в науке частного права / *Филитпова С. Ю.* – М., 2013. – С. 180. 9. Известный правовед И. А. Ильин рассматривал правоотношение как форму правореализации, когда писал, что «каждое правоотношение людей есть правоотношение лишь постольку, поскольку оно есть встреча правовых полномочий, запретностей и обязанностей, принадлежащих разным субъектам прав». См.: *Ильин И. А.* Теория права и государства / под ред. и с предисловием В. А. Томсинова. – М., 2003. – С. 109. 10. *Протасов В. Н.* Что и как регулирует право / Протасов В. Н. – М., 1995. – С. 75. 11. *Общая теория* советского права. – М., 1966. – С. 255–256. 12. *Общая теория* права и государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – М., 1996. – С. 208–210; *Черданцев А. Ф.* Теория государства и права: учебник для вузов / Черданцев А. Ф. – М., 2001. – С. 348–349. 13. *Перевалов В. Д.* Теория государства и права: учебник / Перевалов В. Д. – М., 2008. – С. 219–225. 14. *Попов В. И.* Правовое регулирование социалистических трудовых отношений / Попов В. И. – Иркутск, 1983. – С. 56. 15. *Зыкина Т. А.* Отражение государственного и договорного регулирования в нормах о правах работников / Зыкина Т. А. // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : матер. VIII Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. К. Н. Гусова. – М., 2012. – С. 170. 16. *Смирнов В. Н.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии / Смирнов В. Н. – Л., 1980. – С. 76. 17. *Алексеев С. С.* Теория права / Алексеев С. С. – М., 1994. – С. 160. 18. *Мукамбаева Г. А.* Теория государства и права / Мукамбаева Г. А. – Бишкек, 2005. – С. 141. 19. *Маврин С. П.* Оптимизация правоприменительной деятельности в сфере трудовых отношений / Маврин С. П. // Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. – Л., 1984. – С. 223. 20. *Акопова Е. М.* Трудовой договор: становление и развитие / Акопова Е. М. – Ростов-на-Дону, 2001. 21. *Безина А. К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика / Безина А. К. – Казань, 1976. 22. *Маврин С. П.* Правовые средства управления трудом на предприятии / Маврин С. П. – Л., 1989. 23. *Никитинский В. И.* Эффективность норм трудового права / Никитинский В. И. – М., 1971. 24. *Нуртдинова А. Ф.* Практика применения законодательства о труде / Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. – М., 2000. 25. *Попов В. И.* Правовое регулирование социалистических трудовых отношений / Попов В. И. –

Иркутск, 1983. 26. Савич В. И. Управление трудом и трудовое право / Савич В. И. – Томск, 1986. 27. Смалярчук В. И. Охрана трудовых прав рабочих и служащих / Смалярчук В. И. – М., 1978. 28. Акопова Е. М. О понимании трудового процесса / Акопова Е. М. // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М., 1975. – С. 159–160.

Ramankulov K. Forms of law implementation in the mechanism of legal regulation of labor

The study of the mechanism elements of labor legal regulation, which provide the stage of law implementation within the employment legal relationship assumes the allocation of law from the sphere of obligatory – normative into the sphere of the actual performance of the labor process, so into the concept of “law implementation” in this case something different is put. The object of the impact concerning legality are consciousness and will of its subjects. Affecting the subjects of legal relations, placing them in the appropriate relative position, the state achieves, therefore, certain manifestations of their will. And in respect of the development of law multifaceted classification should be carried out.

Studying the mechanism of legal regulation of labor in the unity with social and legal processes that ensure the functioning of legal rules and their implementation in the behavior of the subjects, we must proceed from a consideration of not only the organizational-legal side of law implementation, but systemic impact of other mechanisms of lawful behavior of the individual formation.

As an element of the mechanism of legal regulation of labor, legal means are of a specific labor-legal nature, and in conjunction with activities of putting into practice of the legal requirements in the labor process and the formation of the behavior of labor law subjects in accordance with the labor legislation, form a special subsystem of this mechanism – the mechanism of law implementation.

However, the starting point here, in our view, should also be the recognition of the independence of separate types and forms in the structure of law implementation in labor relations. Theoretically and practically it is justified by the fact that each form (type) as the actual result assumes independent legal activity in the labor process, and clarification of the role and importance of various forms of law implementation, the search of stable bases of classification allows to consider the complex structure of law implementation in the sphere of non-self labour application.

Key words: *labor law, labor legal regulation, forms of law implementation.*