

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Право на труд как конституционная ценность»

Студент

К.С. Акимова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. юрид. наук, доцент А.Н. Станкин

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2022

Содержание

Введение.....	3
1 Теоретические основы характеристики конституционного права на труд....	8
1.1 Понятие и содержание права на труд	8
1.2 Закрепление права на труд на конституционном уровне в РФ:	17
историко-правовой аспект.....	17
1.3 Современная система нормативно-правового регулирования.....	26
обеспечения прав граждан на труд.....	26
2 Механизм защиты прав на труд: формы и способы защиты конституционных прав и свобод человека в сфере труда в РФ	33
2.1 Понятие и структура правового механизма защиты конституционных прав и свобод в сфере труда.....	33
2.2 Защита трудовых прав судом, прокуратурой и иными правоохранительными органами.....	39
3 Участие профессиональных союзов и других общественных объединений в защите трудовых прав граждан	45
3.1 Правовое положение профсоюзов в современном обществе: его роль, правовые основы деятельности, основные функции	45
3.2 Социальное партнёрство и коллективный договор в системе	51
защиты трудовых прав.....	51
Заключение	59
Список используемой литературы и используемых источников.....	64

Введение

Для обеспечения своей жизни человеку необходимо трудиться, так как именно труд помогает обеспечить каждому человеку жизнь. В связи с чем, право на труд является одним из важнейших гражданских прав, которые должны обеспечиваться и охраняться государством. Не имея возможности трудиться, человек утратит возможность к существованию, так как утратит жизненно важные ресурсы.

Важно подчеркнуть, что, обладая самостоятельной ценностью как субъективное право индивида, право на труд является ценностью как органичный элемент стройной системы конституционных прав и свобод в РФ. Таким образом, право на труд, провозглашённое Конституцией, есть элемент целостной правовой системы, тесно связанный с ее другими элементами. При этом важно понимать, что состояние законодательства и реального положения дел в сфере осуществления трудовых прав человека в конкретном государстве является не только показателем цивилизованности этой страны и общества, в частности, но также и условием нравственности, эффективности экономики, уровня жизни населения, причём неважно в какой стране. В связи с чем, право на труд признано одним из основных прав человека и закреплено на высшем законодательном уровне.

Без сомнения, конституционные права человека и гражданина в сфере труда являются элементом института конституционно-правового статуса человека и гражданина, определяя их место в системе основных прав и свобод человека и гражданина. В связи с чем, их изучение на современном этапе развития общества, а также в условиях динамичной изменчивости трудового законодательства, представляется весьма актуальным и значимым.

Актуальность исследования прав граждан на труд и их обеспечения обуславливается также и тем, что, во-первых, практика применения Трудового кодекса РФ обнаруживает ряд существующих проблем в области регулирования отношений в сфере труда, которые по сей день остаются не

разрешёнными. Одной из основных причин этого, как представляется, является то обстоятельство, что действующее законодательство в серьёзной степени ограничивает содержание положений Конституции РФ об основных правах и свободах человека и гражданина в сфере труда.

Во-вторых, количество дел о нарушении прав и свобод трудящихся граждан с каждым годом становится только больше, а сами нарушения – всё разнообразнее: только за 2020 год Роструд выявил около 261 000 нарушений трудового законодательства в ходе проведения около 66 000 проверок на предприятиях по соответствующим заявлениям трудящихся. Проблем с непосредственной реализацией трудовых прав, а также отсутствием гарантий в трудоустройстве со стороны государства – также не становится меньше, особенно тогда, когда в современном обществе поводом для поиска работы является не только получение денежных средств, а получение определённой стабильности в обществе, получении определённого статуса, возможности развития, профессионального роста и самореализации. В складывающихся условиях, когда страна находится в глубоком экономическом кризисе, когда присутствует ярко выраженная тенденция к сокращению официальной занятости, приходится говорить о высоком уровне явной и скрытой безработицы, неформальной занятости, в условиях падения качества рабочей силы - поиск достойной работы становится все более трудно разрешаемой задачей [10].

Значимость исследования подтверждается также и вниманием федеральных органов государственной власти РФ к проблемам обеспечения и наиболее полной реализации трудовых прав граждан. В ежегодных Посланиях Президента РФ не единожды подчёркивалось, что российское общество – это свободное общество, и что в таком обществе каждый трудоспособный гражданин имеет полное право выбирать себе работу по своему личному усмотрению и способностям, получать за свой труд достойную и своевременную оплату, работать в отвечающих необходимым требованиям условиях.

В связи с вышесказанным, представляется важным исследование вопросов обеспечения прав и свобод человека и гражданина в РФ в области труда, повышения эффективности предусмотренных главным законом нашей страны механизмов защиты этих прав во имя реальной, а не декларативной юридической защищенности конкретного трудящегося, ведь это всё является неотъемлемой составной частью государственной политики в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Степень разработанности темы исследования. Проведённый анализ соответствующей теме данного исследования научно-правовой литературы показал, что вопросы трудовых прав и свобод человека и гражданина, а также проблемы их обеспечения и защиты никогда не были в тени научного внимания. Отдельным вопросам защиты прав в области трудовых отношений посвящены многочисленные статьи в периодических изданиях, но отсутствует более глубокое научное изучение данных вопросов, например в рамках монографических и диссертационных исследований. Среди авторов, затрагивающих вопросы конституционного обеспечения трудовых прав граждан в своих научных работах, следует выделить: Н.И. Витрук, В.Е. Чиркина, А.М. Куренного, Ю.П. Орловского, И.Я. Киселёва и многих других не менее известных авторов. Однако ещё раз следует подчеркнуть, что озвученные проблемные вопросы затрагиваются названными авторами лишь фрагментарно, что обуславливает необходимость обращения к их подробному анализу.

Объектом данного исследования выступают общественные отношения, которые образуются в процессе реализации конституционного права на труд в РФ.

Предметом - конституционно-правовые нормы, обеспечивающие право на труд в РФ.

Целью исследования является комплексный теоретический и правовой анализ прав граждан на труд и механизм их конституционного обеспечения в РФ, а также выявление практических проблем реализации конституционных

прав граждан на труд, выработка предложений по их устранению и совершенствованию действующего законодательства в сфере труда.

Поставленную цель возможно достичь при разрешении ряда задач, среди которых:

- рассмотреть понятие и содержание права на труд;
- исследовать закрепление права на труд на конституционном уровне в РФ: историко-правовой аспект;
- изучить современную систему нормативно-правового регулирования обеспечения прав граждан на труд;
- охарактеризовать понятие и структуру правового механизма защиты конституционных прав и свобод в сфере труда;
- проанализировать защиту трудовых прав судом, прокуратурой и иными правоохранительными органами;
- исследовать правовое положение профсоюзов в современном обществе: его роль, правовые основы деятельности, основные функции;
- рассмотреть социальное партнёрство и коллективный договор в системе защиты трудовых прав.

Успех в решении поставленных задач во многом зависит от выбранных методов исследования. В связи с чем, методологической основой исследования стали: общенаучный диалектический метод познания и вытекающие из него научно-научные методы: системно-структурный, конкретно-социологический, технико-юридический, метод сравнительного правоведения и другие научные методы изучения социально-правовых процессов. Применение указанных методов в процессе работы способствовало изучению важных вопросов в совокупности, целостности, а также всесторонне и объективно.

Нормативно-правовой базой исследования стали: Конституция Российской Федерации и многие другие нормативно-правовые акты и официальные правовые документы, в том числе и международные.

Теоретической основой исследования стали: научная, учебная и специальная литература по изучаемым вопросам, статьи из периодических изданий, материалы научно-практических конференций, диссертационные и монографические исследования известных авторов правоведов, таких как: А.Е. Канаковой, А.М. Лушниковой, В.С. Соловьёва, Д.Н. Ярошенко, Ю.П. Орловского, Е.М. Рузаевой, В. Крюкова, Я.А. Майер, О.В. Моцная, Ю.В. Щедриной и многих других специалистов в области правовой доктрины.

Структура исследования обусловлена целью и поставленными задачами. Магистерская диссертация состоит из введения, трёх глав, состоящих из 7 параграфов, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

1 Теоретические основы характеристики конституционного права на труд

1.1 Понятие и содержание права на труд

Конституция РФ в рамках ст. 37 декларирует положения о праве на труд. Постараемся разобраться, что же представляет из себя данная правовая категория, что входит в её содержание [23].

Право на труд представляет собой одно из фундаментальных прав любого человека, признанное всеми государствами мира. Данное право имеет важное значение, в связи с чем, входит в группу основных социально-экономических прав каждого человека и гражданина. В общем смысле право на труд выражает потребность каждого человека создавать и приобретать источники существования для себя и своих близких, реализовывать свой творческий потенциал, выражать свою личность именно в области трудовых отношений.

Поскольку главный закон нашей страны - Конституция РФ не содержит прямого закрепления категории «право на труд», определение её границ необходимо осуществлять посредством толкования её содержания, которое как раз таки и декларирует Конституция РФ в ст. 37. Обратимся к анализу указанной нормы. Так, анализ ст. 37 показывает, что право на труд включает:

- право свободно распоряжаться своими способностями к труду (ч. 1 ст. 37);
- право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37);
- право на вознаграждение (ч. 3 ст. 37);
- право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37);
- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (ч. 4 ст. 37);
- право на забастовку (ч. 4 ст. 37) и право на отдых (ч. 4 ст. 37).

Необходимо отметить, что некоторые авторы-правоведы выделяют и другие варианты содержания права на труд. Однако такое выделение, как правило, происходит с помощью либо расширительного толкования, либо наоборот с помощью суживания рассмотренного содержания права на труд. В связи с чем, выход за рамки ст. 37 Конституции РФ при толковании содержания права на труд представляется весьма дискуссионным и не находит одобрения среди большинства правоведов. Официально провозглашённое толкование права на труд в рамках рассмотренной нормы выглядит наиболее верным [11, с. 65].

Здесь же следует упомянуть и о разворачивающейся жаркой дискуссии в научных кругах при анализе ст. 37 Конституции РФ в части соотношения двух правовых категорий, которые располагаются в анализируемой норме – это «право на труд» и «свобода труда». Мнения специалистов в области права в данной дискуссии разделяются. Одни исследователи в области права говорят о том, что «нет необходимости в разделении данных понятий, поскольку между свободой и правом нет существенных различий, а само обособление свободы труда и права на труд является лишь законодательной формальностью. Другие же авторы настаивают на том, что категория «свобода труда» более широкая и включает в себя категорию «право на труд», который человек свободно выбирает и, на который свободно соглашается. Несомненно, озвученные точки зрения заслуживают внимания и имеют право на существование» [16, с. 116].

Раскрыв содержание права на труд, появляется необходимость охарактеризовать каждый из его элементов. Итак, право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены является неотъемлемым правом трудящихся. Данное право включает в себя:

- право каждого работника на рабочее место, которое бы соответствовало требованиям охраны труда;
- каждый работник должен быть застрахован от различных несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- каждый работник вправе получать от своего работодателя необходимую и правдоподобную информацию об условиях и охране труда на своём рабочем месте, а также о том, имеется ли какой-либо риск для здоровья при выполнении той или иной работы, а также о мерах, направленных на защиту своей жизни и здоровья от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Сюда также следует отнести и право на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- работник вправе отказаться от выполнения какой-либо работы тогда, когда возникла реальная опасность для его жизни или здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда, причём за счет средств работодателя;
- запросы о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте, а также обращение в государственные и муниципальные органы власти, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда – также входит структуру рассматриваемого права;
- и конечно работник вправе рассчитывать на все гарантии и компенсации, которые полагаются ему в связи с трудовой деятельностью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда [20, с. 91].

Невозможно переоценить право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности, учитывая тот факт, что около 20% населения России занято в промышленном секторе. Особенно заставляет обратить на

себя внимание то обстоятельство, что практически каждый третий трудящийся на производстве каждый день сталкивается с неблагоприятными производственными факторами.

Подтверждением сказанного являются данные официальной статистики страховых организаций, согласно которым «каждый год на выплаты по обязательному страхованию от несчастных случаев тратится около 150 млрд. руб. Еще около 300 млрд. руб. Пенсионный Фонд РФ начисляет в виде досрочных пенсий по вредным условиям труда» [31, с. 34]. Такие весьма значительные цифры говорят лишь об одном, что гарантированное Конституцией РФ право на охрану труда зачастую нарушается на практике, что наглядно иллюстрируется следующими данными: за 2020 год произошло около 4000 несчастных случаев с тяжёлыми последствиями; погибло на производствах - 1 151 человек.

Вопросы невыплаты заработной платы не являются редкостью в настоящее время. Данные проблемы по-прежнему стоят очень остро. А ведь общеизвестным обстоятельством является то, что невыплата заработной платы является причиной социальной напряженности в обществе, порождает массу социальных протестов, забастовок, негативно влияет на производительность и дисциплину труда работников и в целом создает угрозу для экономической безопасности Российской Федерации.

Декларированная Уголовным кодексом Российской Федерации санкция, содержащаяся в ст. 145.1 за невыплату заработной платы не оказывает должного влияния на решение проблемы невыплаты заработной платы [45]. Решение проблемы видится в переквалификации деяния, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ из категории «преступление небольшой тяжести» в категорию «преступление средней тяжести». Необходимо также изменить редакцию санкции ч. 1, 2 и 3 ст. 145.1 УК РФ соответственно. Со стопроцентной уверенностью можно заявить, что действия по невыплате заработной платы руководителями организаций, работодателями – физическими лицами, руководителями филиалов, представительств или иных обособленных

структурных подразделений организаций приводят к тяжелым социальным последствиям и способствуют социальной напряженности и криминализации общества [15].

Необходимо взглянуть ещё на одну немаловажную проблему, связанную с правом на вознаграждение за труд, а точнее с его правовым обеспечением. Так, ст. 133 ТК РФ декларирует, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако на настоящее время на федеральном уровне данная норма не соблюдается [43].

Так как ТК РФ содержит указание на то, что порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума должны быть установлены федеральным законом, а на настоящий момент подобного акта до сих пор не принято, то формально установление минимального размера оплаты труда ниже величины прожиточного минимума абсолютно законно. В связи с чем, вполне справедливыми представляются слова О.В. Моцной, которая пишет о том, что сегодня «заработная плата утрачивает свои основные функции – воспроизводственную и стимулирующую, превращаясь в некий вариант «пособия по труду».

На подобное противоречие неоднократно обращалось внимание в правительственных кругах. В феврале 2017 г. министр труда и социальной защиты РФ М.А. Топилин на заседании межфракционной рабочей группы в Государственной Думе Российской Федерации предложил три обсуждаемых варианта повышения минимального размера труда до прожиточного минимума: установление минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума в среднем по Российской Федерации, установление минимального размера оплаты труда на уровне регионального прожиточного минимума в каждом регионе и введение почасовой заработной платы.

С целью ускорения решения поставленной проблемы Председатель Правительства Д.А. Медведев в срок до 20 мая 2017 г. поручил Минтруду

России (М.А. Топилину), Минфину России (А.Г. Силуанову), Минэкономразвития России (М.С. Орешкину) подготовить проект федерального закона о повышении минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения и внести его в Правительство Российской Федерации. В связи с этим М.А. Топилин выступил с заявлением, что Минтруд отказался от идеи региональной дифференциации минимального размера оплаты труда и принял решение установить единый минимальный размер оплаты труда по всей стране.

Говоря о минимальных размерах оплаты труда (МРОТ) нельзя не сказать и о том, что многие специалисты как в области права, так и ведущие специалисты в области экономики, уже давно предлагают другие альтернативы рассматриваемого явления, активно внедряемые в зарубежных странах, в частности способные наиболее активно противостоять бедности, при этом не вызывая рост безработицы. Считаем необходимо вкратце рассмотреть такие альтернативы, так как считаем, что они могли бы способствовать конституционному обеспечению прав граждан на труд [14, с. 326].

Итак, в Швейцарии в последние годы предпринимаются попытки законодательного установления гарантированного минимума. То есть каждый житель страны вправе получать гарантированный законом минимум – определённую сумму денег, на которую он может жить. Разумеется, не все жители Швейцарии могут претендовать на получение данных денежных выплат. Это касается только тех, кто обладает гражданством данной страны.

Но конечно есть и отрицательная сторона данной альтернативе МРОТ: законодательное установление таких выплат, по мнению некоторых учёных, стимулирует иждивенческие настроения в обществе, отбивает желание стремиться к достижению каких-либо трудовых успехов, появляется желание жить за счёт государства [57].

Следующей альтернативой МРОТ является возмещаемый налоговый кредит. Главное отличие этого метода от вышерассмотренного является тот

факт, что для получения возмещаемого кредита необходимо сначала заработать определённый минимум. Недостатком же этого решения проблемы является фактическая затрудненность самого механизма получения средств. Кроме всего прочего, вполне логично, что для незащищенных слоев населения будет весьма затруднительно заработать тот самый «определенный минимум». Так же, остается неразрешённым вопрос и о том, кто и каким образом будет определять этот «минимум», на основе каких критериев будет происходить определение.

Коллективный договор – также может стать альтернативой МРОТ. По сравнению со всеми вышерассмотренными методами, метод заключения коллективного договора, как представляется, способен достичь наибольшего успеха при реализации его на практике. Ярким примером могут стать такие страны, как Германия, Дания, Швеция – в этих странах не существует законодательно закреплённого МРОТ, а применяется метод установления коллективного договора [18, с. 75].

Завершая анализ вопроса, касающегося права трудящихся граждан на вознаграждение за их труд необходимо отметить, что рассмотренный выше перечень альтернатив МРОТ не является исчерпывающим. Имеются и другие альтернативы, однако их изучение не является предметом данного исследования, а выходит за его рамки. Убеждение о том, что с годами рынок не способен будет самостоятельно установить «справедливую» цену на труд наименее защищенных слоев населения, теряет свою актуальность. Кроме того, несмотря на то, что цели, которые преследуются установлением МРОТ, считаются правильными, появляются сомнения относительно способности МРОТ их достичь. Все это, несомненно, служит предпосылками к возникновению новых, более выгодных по сравнению с МРОТ, механизмов регулирования заработной платы населения.

Далее, каждый человек имеет право на защиту от безработицы, которое включает в себя несколько элементов, в частности каждый трудоспособный гражданин вправе рассчитывать на материальную поддержку в период их

безработицы (получение среднего заработка в течение третьего месяца нетрудоустройства уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации; получение пособия по безработице); получение материальной поддержки несовершеннолетними гражданами в период их участия во временных работах; бесплатное содействие в подборе подходящей работы при посредничестве государственной службы занятости; бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и т.п. Перечисленные элементы непосредственным образом составляют право на защиту от безработицы [42, с.218].

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры – также неотъемлемое право каждого трудящегося. Но, как свидетельствует практика, поводом возникновения трудового спора является какое-либо правонарушение в сфере труда. В связи с чем, индивидуальные и коллективные трудовые споры – это не что иное, как способ защиты работником своих трудовых прав, причём правомерными действиями. Данное право находится в одной цепочке с правом на забастовку, поскольку забастовка выступает способом разрешения коллективного трудового спора. Принимающие участие в забастовке, имеют ряд, предусмотренных трудовом законодательством гарантий. Участвуя в проведении забастовки, работник не нарушает трудовую дисциплину, соответственно, это не может выступить в качестве основания для расторжения трудового договора. К работнику, принимающему участие в забастовке, не могут быть применены и меры дисциплинарной ответственности, за исключением ряда случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Не лишается работник в процессе участия в забастовке и своего рабочего места и занимаемой должности, что также является важной гарантией для каждого трудящегося. Важно отметить, что трудовое законодательство предусмотрело и правила, касающиеся компенсационных выплат работникам, принимающим участие в забастовке. Такие выплаты могут быть предусмотрены в коллективном

договоре, соглашении либо соглашениях, которые были достигнуты в ходе разрешения коллективного трудового спора [13, с. 42].

Не обделены вниманием со стороны законодателя и те работники, которые не учувствуют в забастовке, однако по причине забастовки не имеют реальной возможности выполнять свою работу. В такой ситуации работодатель может перевести таких работников на другую работу, может предусмотреть более льготный порядок выплат работникам, которые не принимают участие в забастовке.

Таким образом, законодатель позаботился и о тех, кто принимает участие в забастовке, и о тех, кто не принимает в ней участие. Для обеих категорий трудящихся законом запрещен так называемый локаут, то есть увольнение работников по причине коллективного трудового спора и объявления забастовки; запрещается в такой ситуации и ликвидация либо реорганизация организации, филиала или представительства.

Подытоживая сказанное, необходимо сделать вывод, согласно которому все рассмотренные в рамках данного параграфа положения, составляющие и раскрывающие суть права на труд (а именно: право свободно, без какого-либо препятствия распоряжаться своими способностями к труду; право на рабочее место, отвечающее основным требованиям охраны труда – безопасности и гигиены; право на достойную заработную плату; право не остаться в числе безработных граждан; право на возможность участия в коллективных и индивидуальных спорах; право на проведение и участие в забастовках) – всё это особое конституционно-ценностное содержание права на труд, которое воплощает в себе ряд личных и общественно-значимых ценностей высшего порядка, связанных с трудом. Реализация права на труд исключительно важная задача, поскольку входящие элементы в право на труд, определяют положение человека в сфере труда, его социальной защищённости, при которых каждый человек может чувствовать себя спокойно, быть свободным от какой-либо нужды, обеспечивают поддержание и нормативное закрепление

социально-экономических условий жизни конкретно определённого индивида.

1.2 Закрепление права на труд на конституционном уровне в РФ: историко-правовой аспект

В научном сообществе присутствует мнение о «необходимости исследования трудовых прав с 1861 года, существенно изменившего социально-экономические отношения в Российской Империи из-за масштабной крестьянской реформы. Например, Е.М. Рузаева, предлагая авторскую периодизацию развития трудовых прав и подчеркивая, что на каждом этапе изменялось правовое регулирование трудовых отношений, выделяет четыре основных этапа:

- «первый – дореволюционный этап развития фабричного законодательства (1861 – февраль 1917 г.);
- второй – революционный этап (с февраля по октябрь 1917 года);
- третий этап развития законодательства советского периода он подразделяет на несколько периодов (общим количеством – четыре, при этом четвертый период, в свою очередь, подразделяется еще на три группы), совпадающих с событийно-историческим рядом, особенностями политического режима и его видоизменениями в процессе осуществления публичного управления страной: период гражданской войны и военного коммунизма (1918–1920 гг.); период НЭПа (1920–1924 гг.); период формирования и развития административно-командной системы (1924–1953 гг.); период либерализации советской системы (1953–1991 гг.), который представлен «оттепелью» (1953–1964 гг.), «развитым социализмом» (1965–1985 гг.) и «перестройкой» (1985–1991 гг.); четвертый этап данный ученый связывает с постсоветским периодом и переходом

нашего государства к рыночной экономике, который, начавшись в 1991 году, не завершён до сих пор» [36, с. 53].

«Несмотря на усилия этого исследователя, приложенные им к составлению авторской периодизации, применительно к праву на труд (хотя именно этому праву и его реализации непосредственно посвящено его диссертационное исследование) мы не можем солидаризироваться с его точкой зрения. Полагаем, что в контексте конституционализации права на труд его изучение целесообразно начинать именно с советского периода нашей истории за неимением в императорской России конституции, примерным аналогом которой может быть только условно признан Манифест от 17.10.1905 года» [6, с. 65]. Поэтому в рамках исследуемой нами проблематики целесообразно придерживаться иной периодизации, предложенной Ю.П. Орловским, который выделил «четыре этапа конституционализации права на труд и развития трудового права в нашей советской истории, четко увязывая их с введением в действие очередной Конституции РСФСР (1918, 1925, 1937, 1978 гг.) либо СССР (1924, 1936, 1977 гг.), но обозначив три этапа развития права на труд в постсоветскую эпоху, из которых один постсоветский этап он связывает с принятием ТК РФ, а другой – с принятием Декларации прав и свобод человека, 192 принятой Съездом народных депутатов СССР 5 192 сентября 1991 г, и только один из них непосредственно обеспечил конституционализацию права на труд в постсоветской России» [34, с. 89].

Дополнительно подчеркнём, что «анализ трудовых практик Российской империи и реализации в ней трудовых прав существенно затруднён количеством «черных» мифов об этом государстве: по результатам изучения тех или иных вопросов организации социального устройства, специфики управления и особенностей правового регулирования в дореволюционной России в современной научной литературе зачастую можно констатировать отсутствие или недостаточность реальных знаний о её устройстве, включая его правовую регламентацию, даже в среде профессиональных ученых, а также

попытки транслировать пропагандистские клише, внедрённые в сознание ещё в советский период, и сохранившиеся, несмотря на наступление информационной эпохи, практически в первозданном виде у лиц, являющихся носителями советской парадигмы мышления. Эту советскую мифологию и сейчас воспроизводят в своих работах некоторые современные исследователи, некритически воспринимая данные и тезисы из советских источников» [5, с. 232]. Например, В.А. Макарова в своем диссертационном исследовании пишет: «Законодательство России XVIII–XIX веков характеризуется усилением эксплуатации работников путем принудительного закрепления рабочей силы в промышленности, удлинением рабочего дня и установлением максимума заработной платы» и, с её точки зрения, в советскую эпоху в этом вопросе «мало что изменилось» [29, с. 177].

«Наглядно демонстрирует именно такой подход и работа А.А. Бережнова, где прямо указано, что в романовской Российской империи: «Русские люди имели по отношению к своему государству только обязанности, государство же по отношению к ним – только права. ...Каждый обязан был или оборонять государство, или работать на государство, то есть кормить тех, кто обороняет» [2, с. 156].

Помимо общего довольно примитивно-упрощенного взгляда на сложные социальные процессы в Российской империи, она и применительно к развитию права на труд демонстрирует столь же распространенные советско-пропагандистские воззрения, имеющие мало общего с подлинной реальностью. На самом деле это было европейское государство, имеющее, как и другие страны, множество проблем, но, за исключением интенсивных темпов «догоняющего» экономического развития, ничем качественно не отличавшееся от других передовых государств того времени, а ситуация с трудовыми правами в нём отнюдь не была катастрофичной, как это постфактум представили большевики, захватив власть в империи и значительно очернив и её саму, и её правящий слой, и сложившиеся там правоотношения и практики» [30, с. 82].

«Вопреки советской пропаганде, не в советской республике впервые произошло закрепление права на труд, а сначала, как пишет А.А. Алпатов, во Франции Декретом Временного правительства после восстания 1848 года, и в том же году – на конституционном уровне, а также в 1919 году в Конституции Финляндии» [32], тогда как в Р.С.Ф.С.Р. (именно так писалось аббревиатурой до 1935 года новое государственно-территориальное образование, не признавшее себя правопреемником Российской империи и ставшее потом одной из республик после образования Советского Союза) в Конституции 1918 г. права на труд не было, а была обязанность труда, подтвержденная потом в Конституциях С.С.С.Р. 1924 и Р.С.Ф.С.Р. 1925 годов. «В науке есть практически общепринятая точка зрения, что фактически права на труд в советской России изначально не было, а была только обязанность трудиться» [33] (причем авторы данного утверждения не подразумевают в данном случае труд осужденных, а имеют в виду труд всех советских граждан, включая и лишенцев, и «бывших» людей, ограниченных в правах).

«При этом изначально обязанность трудиться была зафиксирована даже не на конституционном уровне, а с принятием постановления Наркомтруда от 29 октября 1917 г» [6], а также Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятой III Всероссийским съездом Советов 25 января 1918 г., и НПА о биржах труда с подтверждением важности этой структуры для установления рабочего контроля над рынком труда на съезде большевиков (на I Всероссийском съезде комиссаров труда в январе 1918 г.). «Следствием создания таких учреждений явилось введение трудовой повинности как конституционной обязанности (п. «е» ст. 3 Конституции 1918 г.), которая была призвана покончить с «паразитированием эксплуататорских классов», по словам В.И. Ленина, в противовес опыту развитых европейских государств, объявивших трудовую повинность для неимущих классов» [6, с. 32].

«Однако ленинский тезис не проходит эмпирическую проверку на соответствие действительности, поскольку на самом деле трудовая

повинность была введена еще в 1917 году Постановлением СНК от 23.12.1917 г. на железных дорогах, причем для представителей любых классов и бывших сословий: мобилизовалось население на трудовую повинность по расчистке железнодорожных путей от снега исключительно по географическому принципу проживания – не дальше 10 верст от железной дороги» [12, с. 69] . «Однако, что для большевиков было не характерно, без введения санкций за неисполнение. Еще одним элементом введения принудительного труда было закрепление на нормативном уровне запрета отказа от работы путем введения в действие Декрета от 3 сентября 1918 г. «О воспрещении безработным отказываться от работы». В этом НПА предусматривалось пять случаев, когда отказ от работы был строго запрещён (если предлагаемая работа соответствовала его специальности, а условия труда были не ниже, установленных профсоюзами; при недостаточности количества чернорабочих; при временной работе; для доставки продовольствия и уборки хлеба; при переводе в другую местность для работы по специальности), и санкции за нарушение этого запрета, выражавшиеся в лишении субъектов, отказавшихся от работы, социального пособия в натуральном или денежном выражении, сообщении об их действиях в компетентные органы и снятии с постановки на учёт на Бирже труда» [53]. «Очевидно, что с введением большевистской уравниловки в оплате труда, не предполагавшей дифференциации в оплате за труд между качественно трудившимися лицами и остальными работниками, т.е. фактически с появлением отчужденности результата работы от оплаты за него, количество желающих работать сильно сократилось, хотя большевистские теоретики объясняли этот процесс недостаточной сознательностью претендентов на получение работы и отсутствием у них должных пролетарских качеств. Дополнительным элементом закабаления пролетариата, не желавшего проявлять сознательное отношение к труду в его большевистском понимании, стало принятие в апреле 1919 г. декрета о запрещении приема на службу при переходе в другое учреждение без согласия руководителя ведомства прежней службы» [55].

«Современные учёные констатируют широкое применение большевиками административно-командных методов, активно используемых в разных сферах трудовых отношений» [52, с. 212], а современники этих социально-политических процессов писали, что трудовой найм как явление социально-правовой действительности оказался уничтожен большевиками и заменён обязыванием к принудительному труду [26, с. 32]. «На уровне учебной литературы, выделяя особенности регулирования трудовых отношений в первые годы становления советской власти, учёные – современники рассматриваемых событий пишут о четырёх характерных чертах советского правового регулирования трудовых отношений, первой из которых признают именно введение трудовой повинности» [9, с. 75]. «Помимо этой управленческой новации, Т.А. Баркетова выделяет также сделанную попытку огосударствления профсоюзов, широкое отступление от норм охраны труда, практикуемое в период гражданской войны и военного коммунизма, а также единообразно-централизованную регламентацию условий труда» [3, с. 42].

Исследователи демонстрируют различные подходы для объяснения такой политики большевиков по отношению к праву на труд. В целом, преобладает точка зрения об объективных причинах, объясняющих необходимость со стороны большевиков действовать именно таким образом. Например, А.В. Карпушкин полагает, что «меры по организации бирж труда, равно как и введение всеобщей трудовой повинности в качестве конституционного и трудово-правового принципа с небольшими изъятиями из этого правила для льготных категорий граждан, были вынужденными и обусловленными общим состоянием разрухи хозяйства в процессе революционных событий и гражданской войны» [17, с. 158]. Е.А. Кобец, в целом, разделяя эту точку зрения, кроме того, подчёркивает, что «такое нововведение соответствовало представлениям большевиков об общественном устройстве государства и о «модели государственного

казарменного социализма, которую большевики хотели ввести в России» [19, с. 75].

«Только укрепив внешний контур своей власти путем создания иностранных концессий, а внутренний – путем создания Союза республик с правом последних на сецессию, большевики приступили к хозяйствованию, принудительно привлекая в этом процессе помощь «буржуазных» и иностранных специалистов» [1]. «Хотя о социалистическом устройстве общества представления у большевиков были самые утопические, однако свой интерес они забывать не собирались, и, по словам М.С. Восленского в его монографии «Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза», в своих дореволюционных работах были весьма откровенны, открыто заявляя, что за счет рабочего класса возьмут власть и будут пользоваться её благами» [33]. Какой именно демагогической и пропагандистской риторикой будет сопровождаться власть номенклатуры, значения не имело: на первоначальном этапе более эффективным показало себя пропагандирование лозунгов о построении общества всеобщего равенства и возбуждение низменных инстинктов толпы по отношению к «паразитическим классам, а во время ВОВ – восстановление некоторых рудиментов исторической России [31].

«Конституция Р.С.Ф.С.Р. 1918 года ввела эксплуатацию человека государством, а право на труд оказалось закреплено только в ст. 118 Конституции СССР 1936 года (через год оказавшись подтвержденным и в российской республиканской конституции в ст. 122, а, согласно результатам исследований М.Э. Дзарасова, затем и в Основных законах автономных республик, где повторялись положения конституции РСФСР практически дословно как на содержательном, так и на текстуальном уровне, например, в ст. 85 Конституции Бурят-Монгольской АССР), причем с расшифровкой содержания этого права, под которым эта конституция, прозванная «сталинской», понимала «право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством», однако труд по-прежнему считался не только обязанностью, но и делом чести советского

гражданина (ст. 12 Конституции 1936 года)» [6, с. 32]. Интересно, что эта статья союзного Основного закона «сохранила и ранее используемое в ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г. выражение «кто не работает, тот не ест», которое прямо восходит к евангелиевским текстам (ко Второму посланию фессалоникийцам святого апостола Павла), что отмечается не только нами, но и многими исследователями. Это косвенно подтверждает тезис Ю.Е. Слёзкина, хорошо аргументированный им в монографии «Дом правительства», что большевики, взявшие власть в разрушенной империи, несмотря на свою репутацию богоборцев, атеистов, все их гонения на церковь и уничтожение представителей духовенства, в сущности, были обычной милленаристской сектой, боровшейся с христианской религией, которую они воспринимали как конкурирующую, но пользующейся её религиозными практиками и теоретическими наработками» [6, с. 86].

Значимым представляется появление в «сталинской» конституции отдельной главы, посвященной правам и обязанностям человека, что ранее не было характерно для советских Основных законов, пусть она располагалась и не в начале этого нормативного документа, а была только X главой, состоявшей всего из 16 статей. «В отличие от современного текста российской конституции, где на первом месте во второй главе, структурно расположенной в соответствии с нумерацией в начале документа с целью обозначения её приоритетной важности как для общества, так и для государства, сначала зафиксированы личные права и свободы, советские основные законы сразу начинаются с фиксации права на труд, которое по любым имеющимся в науке классификациям к личным правам не относится, что наглядно показывает имевшиеся тогда у советского государства приоритеты» [6].

«В 70-е годы, после принятия союзной (1977 г.) и республиканской (1978 г.) конституций, формулировка конституционных положений о праве на труд принципиально не изменилась, однако была расширена по сравнению с конституционными положениями 30-х годов в части увеличения содержательного объёма этого права, в частности, в ст. 40 Конституции СССР

1977 года были гарантированы: право на заработную плату не ниже установленного государством минимального размера, право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей» [24, с. 25]. При этом Л.А. Чиканова полагает, что «последнее обстоятельство очень важно как особенность концептуального понимания права на труд в СССР, и для советского государства обеспечение реализации права на труд в части гарантирования работы происходило, прежде всего, с учётом общественных потребностей, которые находились на первом месте. По её мнению, расширение содержания этого права оказалось только «кажущимся», поскольку оно было не только обременено некоторыми ограничениями при его реализации (например, обязательным наличием прописки для устройства на работу), но фактически сводилось именно к предоставлению работы как таковой, без учёта склонностей, призвания и иных индивидуальных особенностей потенциального работника, и даже в таком виде, во многом оставалось декларативным, не будучи обеспеченным на экономическом уровне» [19] .

«Таким образом, в период существования СССР право на труд было зафиксировано на конституционном уровне с 30-х годов, воспринималось оно как субъективное право, которому соответствует обязанность государства по предоставлению рабочих мест, и было на таком концептуальном уровне заимствовано всеми странами, придерживающимися социалистической ориентации» [31, с. 35].

«В последний период общая концепция права на труд оказалась смягчена, но только на текстуальном уровне, поскольку обязанность трудиться, провозглашенная как моральное обязательство советского человека, подкреплялась не только фактами общественного осуждения, как, например, товарищеским судом, а полноценными мерами уголовно-правовой репрессии со стороны государства, что на практике переводило эту обязанность из моральной в юридическую, и свидетельствовало о

существовании в СССР принудительного труда (просто более завуалированного, не такого, как в начальный и сталинский период существования советской власти), несмотря на все ратифицированные международные документы в этой сфере, включая и Конвенции МОТ, поэтому можно констатировать, что свободы труда в советском государстве не было» [37 с. 8].

«О конституционализации права на труд, несмотря на наличие в Российской империи фабричного законодательства, можно вести речь только с момента фиксации его в Основном законе, что в нашей отечественной истории произошло только в 1936 году для СССР и в 1937 году для РСФСР. Мы не придерживаемся концепции, что появление в 1918 году обязанности трудиться, затем воспроизведенное в последующих союзной и республиканской конституциях в 20-е годы, есть элемент конституирования права на труд» [37]. Советский методологический подход к этому праву, не предполагавший свободы труда, обязывающий трудиться, и гарантировавший всем и каждому полную занятость на условиях уравнительной системы оплаты в качестве вознаграждения за труд, не только сохранился на протяжении всего периода существования СССР, но и был воспроизведен в Основных законах автономных и союзных республик, а также востребован странами социалистической ориентации, сохранившись в государствах, не отказавшихся от социалистического пути развития.

1.3 Современная система нормативно-правового регулирования обеспечения прав граждан на труд

В рамках предыдущего параграфа была обоснована позиция, согласно которой категория «право на труд» и «свобода труда» обособлены друг от друга, но при этом тесно взаимосвязаны и оказывают определённое влияние друг на друга. Кроме того, как отмечают специалисты в области юриспруденции, сущность и социальное назначение конкретного права

раскрывается через его принципы, с чем невозможно не согласиться, поскольку именно принципы выражают закономерности права, его природу, представляют собой наиболее общие правила поведения. Являясь основополагающим принципом трудового права, - свободу труда и её содержание необходимо анализировать более подробно в рамках данного раздела.

Принцип свободы труда провозглашён в международно-правовых актах, которые и взяла за основу Конституция нашей страны, закрепив всё в той же ст. 37 право каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии как один из основополагающих конституционных принципов [23].

Вопрос содержания рассматриваемого принципа считается одним из самых дискуссионных в научно-правовой литературе. О том, какие конкретно элементы входят в принцип свободы труда, не перестают спорить специалисты в области трудового права. Так, например, А.М. Лушников и М.В. Лушникова полагают, что принцип свободы труда состоит из принципа запрета принудительного труда, дискриминации, снижения уровня трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством.

Ю.П. Орловский отмечает, что принцип свободы труда должен реализовываться во всех правовых нормах, пронизывающих трудовые отношения [34]. Речь идёт непосредственно о тех отношениях, которые связывают работника и работодателя от начала и до официального прекращения таких отношений. Кроме того, указанный автор считает, что это принцип также означает, что индивид самостоятельно определяет, где конкретно ему проявить свои знания и способности. Другими словами, человек сам решает вступить ли ему в трудовые отношения с конкретным работодателем или же заняться собственной предпринимательской или иной не запрещенной законом экономической деятельностью.

Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на труд, свободное распоряжение своими способностями и выбор профессии. В стране запрещен

принудительный труд в соответствии со ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. Это установлено в п. 2 ст. 37 Конституции, а в п. 3 говорится о праве каждого на отдых.

Свобода труда реализуется посредством заключения трудового договора (контракта), вступления в члены корпоративной организации, ведении индивидуальной и предпринимательской деятельности. В основе российского законодательства вообще немалую часть занимают международные договоры, подписанные и ратифицированные РФ, благодаря чему в Конституции и других нормативных правовых актах появились статьи и нормы, закрепляющие неотъемлемость многих прав и свобод человека и гражданина. Так, например, п. 2 ст. 7 Конституции РФ основан на Концепции достойного труда, которая была представлена в 1999 г. на 87 - й сессии Международной конференции труда и положила начало пересмотру моделей управления занятостью и социальной защиты в развитых странах [28].

В России ограничено использование детского труда, согласно ратифицированным Конвенциям МОТ №138 «О минимальном возрасте при приеме на работу» (1973 г.) и № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.), которые нашли своё отражение в ст. 63 ТК. В ней устанавливается возраст, допускающий заключение трудового договора с несовершеннолетними. Ограничивается не только детский, но и женский труд. Так, Гл. 41 ТК РФ включает в себя виды работ, на которых женщинам запрещено осуществлять трудовую деятельность (предприятия с вредными и опасными условиями труда). Данные ограничения не направлены на ущемление прав женщин в сфере труда: государство стремится обеспечить защиту их здоровья от неблагоприятных воздействий, что вызвано физиологическими особенностями женского организма и социальной роли женщин – рождение и воспитание детей. К примеру, запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной. В качестве особых субъектов трудовых отношений выделяются

люди с ограниченными возможностями – инвалиды, трудовая деятельность которых определяется федеральным законом от 24.11.1995 №181 - ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Труд регулируется не только нормативными правовыми актами, но и особыми органами на федеральном и местном уровнях. Например, прокуратура осуществляет надзор за исполнением законов, в том числе соблюдение обязательств между работником и работодателем. Конституционный Суд РФ, помимо надзора за соблюдением конституционных норм, занимается толкованием Конституции для совершенствования правовой системы России.

Итак, систему нормативно-правового регулирования обеспечения прав граждан на труд открывает весьма разноуровневый комплекс международно-правовых документов [8, 46, 47].

В частности, положения о том, что право на труд является одним из важнейших прав каждого человека, о том, что дискриминация в сфере труда запрещена, что принудительный труд запрещён, что каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на равное вознаграждение за равный труд – провозглашают:

- «Всеобщая декларация прав человека» [4];
- «Устав Организации Объединенных Наций» [44];
- Декларация Международной организации труда (далее - МОТ) «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [7];
- Рекомендация № 111 МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» [38];
- Конвенция № 105 МОТ «Об упразднении принудительного труда» [21].

Разумеется, перечисленные документы не являются единственными в области обеспечения прав граждан на труд. Необходимо выделить также и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, в

котором также провозглашается право на труд и определён комплекс мер, осуществление которых необходимо для реализации рассматриваемого права.

Если мы обратим внимание на международные акты посвященные вопросам свободы труда, то можно заметить, что само содержание права на труд, закрепленное в статье 37 Конституции РФ, в полном объеме соотносится с международными документами. Отсюда следует, что право на труд в международном его понимании, дает возможность выбирать вид того или иного занятия, профессии, рода деятельности [22].

Взяв за основу выше представленные положения, главный закон нашей страны – Конституция РФ проецирует систему нормативно-правового регулирования обеспечения прав граждан на труд уже на уровне национального законодательства. В ст. 37, уже неоднократно рассмотренной в рамках данного исследования, законодатель провозглашает свободу труда, право каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии - как один из основополагающих конституционных принципов.

Рассмотреть все нормативно-правовые акты, составляющие систему нормативно-правового регулирования обеспечения прав граждан на труд, не представляется возможным по причине их объёмности. Кроме того, нормативно-правовое регулирование прав граждан на труд очень разнообразно и представлено разноуровневой правовой системой. В связи с чем, были выделены основные, базовые нормативно-правовые документы.

С учётом того, что одними из главных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, логично заключить, что правовое регулирование в сфере труда нацелено, прежде всего, на установление баланса соответствующих конституционных прав и свобод, необходимого для

гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве.

Подводя общий итог первой главе данного исследования необходимо сделать вывод о том, что анализированные права и свободы в сфере труда, провозглашённые Конституцией РФ образуют специфическую группу прав человека, осуществляемых в процессе труда. К данной группе относятся права:

- на труд, на свободу труда, подразумевающие право свободного распоряжения личными способностями к труду, выбор вида трудовой деятельности и конкретной профессии;
- на безопасный труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, на защиту от безработицы;
- на отдых;
- на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- на свободное использование своих способностей и личного имущества для предпринимательской и иной экономической деятельности, которая допускается действующими законодательными предписаниями [23].

Сказанное приводит к логичному заключению, согласно которому право на труд, находясь в одном ряду основных и главенствующих конституционных прав и свобод человека, несомненно, должно размещаться следом за гражданскими/личными правами человека, так как оно является предпосылкой для осуществления всех других прав. Со стопроцентной уверенностью заявляем, что право на труд есть такое же естественное, присущее каждому человеку право, по аналогии с правом на жизнь, достоинство, свободу и личную неприкосновенность.

Таким образом, имеются два понятия: «право» и «свобода». Но представляется достаточно очевидной нетождественность этих терминов. Изучая определение слов «право» и «свобода» в толковом словаре русского языка, мы можем отметить, что «право представляет собой возможность осуществлять ту или иную деятельность, порядок и условия которой закреплены на законодательном уровне, в то время как свобода характеризуется как открытое выполнение любого рода действий, не ограниченных нормативно-правовыми актами» [25]. Возможность выбора осуществления трудовой деятельности или отказа от неё закреплена на конституционном уровне, что прописано в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ. Из текста данной статьи следует, что провозглашаемая свобода в принципе может пониматься как опирающееся на внутреннее желание лица право действовать или не действовать.

2 Механизм защиты прав на труд: формы и способы защиты конституционных прав и свобод человека в сфере труда в РФ

2.1 Понятие и структура правового механизма защиты конституционных прав и свобод в сфере труда

Вопросы защиты трудовых прав граждан с каждым годом становятся всё более актуальными, что обусловлено накопившимися проблемами в нашей стране за годы экономического реформирования. Кризис в экономике не мог не отразиться на производстве, что повлекло за собой невыплату заработных плат работникам, падению роста занятости населения, как результат – рост безработицы. «Некоторые работодатели оказались не готовы к происходящим изменениям: в условиях кризиса они стали пытаться сокращать издержки производства, увольнять «лишних» работников, существенно занижать заработную плату. Разумеется, подобные явления происходят не всегда правомерно, сопровождаются нарушением законных прав и интересов, как отдельных работников, так и трудовых коллективов, которые, в свою очередь, заинтересованы в карьерном росте, в укреплении своих трудовых позиций, в повышении и своевременной выплате заработной платы, в соблюдении их трудовых прав, в получении необходимых социальных гарантий» [27, с. 61].

Таким образом, «изучение вопросов, связанных с нарушением прав человека, в частности его трудовых прав, важно ни сколько в теоретическом плане, а сколько в практическом, где создаются необходимые условия, гарантии, правильные механизмы реализации таких прав. Другими словами, необходимо наладить защитные механизмы трудовых прав человека, установить действительные причины, которые способствуют нарушению таких прав, возвести барьеры защиты со стороны различных злоупотреблений и произвола в отношении прав трудящихся» [35, с. 98].

Как показывает практика, причин нарушений прав в сфере труда великое множество. Ещё в начале 2000-х годов С. Колобова говорила о том, что одной

из таких причин является именно «...отсутствие строгой системы процедур и механизмов защиты». Такое положение вещей сохраняется и по сей день, что не может не вызывать тревогу о состоянии защищенности прав человека в России вообще.

«Метод защиты включает в себя также и процесс устранения негативных последствий такого посягательства. При всё при этом необходимо чётко понимать, что применять защиту возможно только тогда, когда действительно присутствует противоправность предупреждаемого или пресекаемого посягательства на объект защиты.

Кроме того, что метод защиты может применяться только к незаконному посягательству, он ещё должен осуществляться в рамках закона, обеспечиваться государственным принуждением, применяться для защиты конкретных прав и свобод в сфере труда граждан РФ» [14, с. 326].

«Методы защиты трудовых прав могут быть как диспозитивными, то есть работнику предоставляется право самостоятельно защищать свои права в сфере труда (гл. 59 ТК РФ), так и императивными, когда государство само принимает активное участие в процессе защиты» [39, с. 36].

«Методы защиты трудовых прав отличаются от механизмов защиты, которые являются формализованными в нормативно-правовых актах процедурами реализации на практике гарантированной Конституцией РФ защиты прав и свобод человека и гражданина.

Для того чтобы исследовать механизм защиты трудовых прав необходимо в первую очередь обратиться к деятельности и осуществляемым функциям органов/должностных лиц, обеспечивающим такую защиты, а уже только потом к установлению их структуры и элементов. Сказанное, разумеется, не означает, что необходимо проигнорировать особенности субъектов, которые осуществляют защиту трудовых прав граждан, применяя различные формы и методы защиты» [40, с. 641].

На сегодняшний день, как отмечают различные специалисты в области права, существует три механизма защиты трудовых прав граждан:

- «государственный механизм, представленный органами государственной власти РФ и ее субъектов, которые используют государственные методы защиты;
- механизм публичной власти муниципального образования (органов местного самоуправления);
- механизм защиты со стороны общественных объединений (профсоюзы)» [20, с. 37].

«Принимать участие в защите трудовых прав могут также и политические партии, которые выдвигают определённые требования или создают общественные движения. Разумеется, такие организации не являются центральными в механизме защиты трудовых прав, так как изначально они создаются не для реализации таких целей. К примеру, профессиональным союзам государством поручается выполнение некоторых публичных функций в сфере трудовых и тесно связанных с ними отношений (инспектировать условия и охрану труда). Другие общественные объединения таких задач не имеют» [56, с. 43].

«Кроме всего прочего, как известно, для защиты трудовых прав используются не только индивидуальные средства/действия, но активно применяются и коллективные. Примером может стать забастовка. Однако процедура проведения забастовки, а именно наличие ряда важных нюансов, связанных с правильным её оформлением – зачастую затрудняет воплощение на практике конституционное право на забастовку в жизнь» [54, с. 565].

«Непосредственно объектами деятельности правового механизма защиты трудовых прав являются, как сама норма, оберегающаяся от нарушения, так и субъективное право того, кто наделён конкретным правом в сфере труда. Примечательным является и то, что защита осуществляется в независимости от того, кто нарушает правовую норму: государство, работодатель или сам работник. В данном случае речь идёт именно о властной защите со стороны органа или должностного лица, имеющие соответствующие полномочия, как по охране самой нормы (например,

Конституционный Суд РФ), так и конкретно-определённого правопритязания (например, судебное разбирательство по иску работника в отношении своего работодателя)» [34].

Под гарантиями реализации права на труд можно понимать экономические, политические, духовные, юридические, организационные и иные средства, способы и условия, обеспечивающие каждому человеку возможности для осуществления, защиты и восстановления предоставленных ему прав свободно распоряжаться трудовыми способностями без какой-либо дискриминации, на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве, на справедливые и равные условия труда, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, на продвижение по работе, подготовку и дополнительное профессиональное образование без какой-либо дискриминации, на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности на всех стадиях их реализации [6, с. 65].

«Основным гарантиями реализации права на труд является: духовные, экономические, юридические, политические и тд.). Духовные гарантии предполагают внутреннюю идеологию, запреты национальной, расовой, социальной розни, выбор профессии и творчества, запрет дискриминации работников, доступность повышения квалификации.

Экономические гарантии, это свобода экономической деятельности, развитие экономики. Нужно отметить, что экономические гарантии напрямую взаимодействуют с реализацией права на труд, так как экономика способствует развитию трудовых отношений» [58, с. 65].

Юридические гарантии позволяют защитить право и свободы на труд, обеспечить возможность реализовывать себя и гарантировать равноправие в трудовых отношениях.

«Главной проблематикой на сегодняшний день является право на труд вовремя пандемии. Не так давно из-за новой короновирусной инфекции социальное государство столкнулось с многими проблемами в том числе трудоустройства. Государство вынуждено было обезопасить граждан и

защитить их здоровье и жизнь, ввести пандемию. По состоянию на март 2020 года по официальным данным наблюдается снижение уровня безработицы по стране до 4,7 % при сохранении уровня занятости населения в 59,1 % . аким образом, проблема безработицы стает болеете серьёзным вопросом.

Российское государство на современном этапе заинтересовано в содействии занятости граждан и развитию человеческого капитала. Важнейшую роль в этом играют экономические, политические и духовные гарантии трудовых прав. Экономические гарантии связаны с обеспечением стабильной ситуации на рынке труда, достойной материальной поддержкой работников и людей, ищущих работу» [59].

«Политические гарантии представлены конкретными направлениями государственной политической и правовой деятельности, направленной на содействие занятости населения, обеспечение справедливых и безопасных условий труда. Духовные гарантии реализуются в воспитательной деятельности для общей культуры нынешних и будущих работников. К сожалению, анализ документов внутренней политики, на основе которых реализуется социально-экономическая политика, свидетельствует о том, что человеческий капитал (и все усилия по разработке гарантий), скорее всего, будут средством повышения экономического потенциала страны. государство, чем как самостоятельные ценности» [11]. «Такой подход, с одной стороны, оправдан, учитывая базисное значение экономического бытия. Вместе с тем, полагаем, что гарантии достойной жизни человека в социальном государстве должны быть и предметом самостоятельного рассмотрения в политических кругах, иными словами, необходим переход от формулы «человек для экономики» к формуле «экономика для человека». Вероятно, в этом состоит одна из причин не достижения прогнозируемых показателей реализации концепции социально-экономического развития» [51, с. 77].

Таким образом, «механизм реализации права демонстрирует движение права к практической реализации государственных предписаний,

содержащихся в правовых нормах и нормативно-правовых актах, и имеет своей целью перевод имеющихся в правовом поле нормативных предписаний в плоскость правомерного поведения субъектов. Механизм реализации права на труд – это перевод конституционных и трудовых отраслевых предписаний, регламентирующих это право, в конкретные поступки, в том числе практическую реализацию субъективных трудовых правомочий, составляющих право на труд, что невозможно либо крайне затруднительно без системы надлежащим образом функционирующих общесоциальных и юридических гарантий реализации этого права» [12].

Однако проблемы, связанные с надлежащим состоянием общесоциальных гарантий (особенно экономических) и реализацией закрепляющих их правовых предписаний на практике, автоматически влекут за собой проблемы и в правореализационном механизме права на труд, и решить или хотя бы нивелировать такие проблемы, возникающие в процессе права на труд, можно только комплексно, работая над повышением уровня составляющих общих гарантий, параллельно проводя работу по улучшению состояния правовых гарантий на уровне текущего законодательства, а также работая над повышением уровня правосознания физических лиц и их правовых знаний в области трудовых прав и их защиты. Однако, несмотря на созданный в РФ национальный механизм защиты трудовых прав и имеющийся у граждан РФ доступ к международному механизму их защиты, субъекты не будут им пользоваться, даже зная об их существовании и о своём конституционном праве на труд и отраслевых трудовых правах, пока социальные проблемы, включая несбалансированность рынка труда и безработицу, в РФ будут сохраняться и увеличиваться, а введение базового безусловного дохода остается в нашем государстве делом очень отдаленного будущего.

2.2 Защита трудовых прав судом, прокуратурой и иными правоохранительными органами

Каждая из сторон трудовых отношений имеет право защищать свои трудовые права одним из законодательно установленных способов: судебная защита, защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, самозащита, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Как известно, наиболее популярной и достаточно эффективной выступает именно судебная защита нарушенных трудовых прав и свобод гражданина. «Судебная защита является главенствующей гарантией защищенности трудовых прав и их ненарушаемости. Судебная защита, прежде всего, направлена на защиту от любых нарушений, как со стороны государственных органов, так и частных лиц. Суд - инстанция, способная вводить деятельность государства, его органов и должностных лиц в правовое русло» [41, с. 27].

Вместе с тем, следует обратить внимание на то обстоятельство, что нарастающее ежегодно количество обращений в суд за защитой трудовых прав свидетельствует, прежде всего, о неудовлетворительном разрешении трудового спора иными способами, наиболее близкими работнику.

В подавляющем большинстве случаев судами рассматриваются трудовые споры, связанные с принуждением нанимателя/работодателя к заключению трудового договора на определённых условиях, споры о досрочном прекращении трудового контракта/договора, о нарушении работодателем трудового законодательства; связанные с восстановлением на работе; с изменением формулировки причины увольнения в записях трудовой книжки; с невыплатой или задержкой заработной платы; с невыдачей трудовой книжки; об отмене дисциплинарного взыскания и т.п.

Учитывая специфику рассмотрения трудовых споров, законодательство

предусматривает весьма сокращенные сроки обращения в суд. Примером может служить ст. 392 ТК РФ.

В последние годы возрастает роль Конституционного Суда РФ в вопросах защиты нарушенных трудовых прав граждан. Как отмечает Р.Р. Кулахметов, на современном этапе развития нашего общества, нельзя переоценить роль данной судебной инстанции.

Вместе с тем, как отмечает большинство специалистов в области права, качество судебных решений, выносимых по делам о разрешении трудовых конфликтов, в последние годы оцениваются отрицательно. В связи с чем, «судебный порядок рассмотрения трудовых дел нуждается в серьёзной модернизации. Причин падения качества выносимых решений достаточно много. Среди таковых, в первую очередь, необходимо выделить чрезмерную загруженность судов, отсутствие специализации у судей, имеющиеся пробелы в действующем законодательстве, которое в полной мере не учитывает некоторых особенности такой категории дел, как индивидуальные трудовые споры. Ведь, как уже неоднократно говорилось в рамках данного исследования, работодатель находится всегда в более выгодном положении в отношении своих работников, как экономически более сильная сторона. В связи с чем, возникающие трудовые споры и соответственно их разрешение осуществляется между неравными по своему положению субъектами» [27].

В свете обозначенной проблемы привлекательным представляются предложения, выносимые современными авторами-правоведами, которые полагают, что ситуация с разрешением трудовых споров в существующей судебной системе могла бы быть разрешена путём внедрения узкопрофильных специальных судов, которые занимались бы исключительно разрешением различного рода трудовых конфликтов. Такое предложение выглядит весьма перспективным по ряду причин. Как известно, суды общей юрисдикции, в которых, как правило, и происходит рассмотрение судебных споров, занимаются рассмотрением огромной массы других дел, затрагивающих отношения самых разнообразных правовых доктрин. В частности помимо

рабочих споров, в судах выносятся решения и по спорам, вытекающим из земельно-правовых и экологических отношений, семейных и т.п., требующих огромного внимания со стороны представителей правосудия [51].

Но как уделить должное внимание не менее важным вопросам, затрагивающим трудовые конфликты, когда одними из приоритетов выступают рассмотрение гражданских и семейных споров.

Обращаясь к опыту разрешения рабочих споров в зарубежных странах, показательным представляется опыт Бельгии, в которой разрешение трудовых споров ведется на базе специализированных трудовых судов (на сегодняшний день их количество составляет пять штук только на региональном уровне). Специализированные «трудовые» суды Бельгии занимаются исключительно вопросами, связанными с трудовыми конфликтами, рассматривают дела по вопросам получения работником различных травм на производстве, приобретённых заболеваний, в связи с выполняемыми трудовыми функциями. Аналогичные суды имеются и в Германии и в Швеции.

Несмотря на положительные примеры из опыта зарубежных стран в рамках рассматриваемой проблемы, в России сегодня специализированных трудовых судов нет, отсутствует и база для формирования специфики рассмотрения материалов, связанных с трудовыми конфликтами. Безусловно, это влияет на качество работы инстанций и скорость рассмотрения дел судами общей практики.

Таким образом, выгодой создания специализированных судов по разрешению трудовых споров является и то, что данными инстанциями могла бы учитываться специфика их рассмотрения, повышалось качество рассмотрения дел по существу и сокращались сроки рассмотрения дел, связанных с трудовыми отношениями.

Конечно, справедливости ради следует сказать о том, что введение специализированных трудовых судов в систему судов России – дело очень затратное, да и не быстрое. Но всё же к этому необходимо хотя бы стремиться. В связи с чем, первым шагом к данной цели могло бы стать введение в систему

действующих районных (городских) судов специализированных составов судей, которые бы занимались исключительно рассмотрением рабочих конфликтов/споров, а также введение в рамки действующего гражданско-процессуального законодательства (в ГПК РФ) отдельно-самостоятельной главы, регламентация которой была бы направлена на процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров.

Неизменной остается также и актуальность защиты трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора. Защита прав граждан в сфере труда - приоритетное направление надзора органов прокуратуры РФ. Данному направлению уделяется достаточно большое внимание, чем и обусловлен пристальный контроль за деятельностью всех организаций и индивидуальных предпринимателей в части соблюдения требований трудового законодательства. Такой контроль осуществляется не спроста, ведь в результате таких проверок вскрывается множество нарушений, связанных, как правило, с порядком оформления и расторжения трудовых отношений, выплаты расчётных сумм и т.п. Особо стоит подчеркнуть, что сегодня самым распространённым нарушением трудового законодательства, которое чаще всего выявляется органами прокуратуры, является несоблюдение прав граждан на полную и своевременную оплату труда [51, с.43].

Прокурорский надзор за соблюдением трудовых прав граждан является в современных условиях наиболее действенной их гарантией, так как обладает необходимыми для этого оперативностью и универсальностью. Реализуя предоставленные законом о прокуратуре полномочия, органы прокуратуры способны предотвратить массовые нарушения трудовых прав граждан и оказать реальную помощь лицам, пострадавшим от произвола работодателей.

Однако, в Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации» обозначен перечень объектов, которые подпадают под надзор прокурора, однако он не содержит такого объекта, как граждане. «Причиной тому является то обстоятельство, что принят вышеназванный закон в 1992 году и в то время Российская Федерация только стояла у истоков возникновения

индивидуального предпринимательства, которое явилось распространенной формой ведения даже крупного бизнеса. Что, безусловно, предполагает наличие в таком бизнесе существенного количества работников. Кроме того, работодателями в соответствии с действующим трудовым законодательством могут выступать и граждане, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя. Поэтому принятый много лет назад Федеральный закон должен претерпеть изменения в связи с современными экономическими, политическими и юридическими реалиями. Поэтому вопрос об объектах надзора за соблюдением трудовых прав является вполне актуальным» [18].

«Среди ученых существует мнение о том, что круг поднадзорных объектов должен быть расширен, индивидуальные предприниматели должны быть отнесены к объектам прокурорского надзора. Существующая статистика также указывает на то, что предложенные изменения вполне актуальны. Однако существует и иная точка зрения, которая предлагает осуществление надзора за вышеуказанными субъектами трудового права государственными инспекциями труда. В обоснование второй позиции приводится указание на то, что такого рода положение существенно ухудшит положение лиц, работающих у индивидуального предпринимателя. В то же время законодательство гласит о равенстве работников, поэтому данное положение приводит к некой утрате этого равенства. Таким образом, необходимо включить в перечень объектов надзора, индивидуальных предпринимателей и граждан-работодателей» [18].

В ГПК РФ закреплена норма, которая дает право прокурору обращаться в суд с заявлением с целью защиты нарушенных трудовых прав. Эта возможность широко используется прокурорами в устранении нарушений трудовых прав граждан. В целом прокурорский надзор в рассматриваемой сфере является оперативным и универсальным гарантом соблюдения трудовых прав.

Нельзя не отметить и деятельность федеральной инспекции по труду, которая также осуществляет защиту нарушенных трудовых прав граждан.

Федеральная инспекция труда является единственной централизованной системой органов государства, которая производит надзор и контроль за соблюдением правовых норм ТК РФ и других правовых актов, которые также содержат нормы трудового права, на территории нашей страны. Государство в лице Федеральной инспекции труда гарантирует работникам защиту их трудовых прав.

Подводя итог сказанному, необходимо сделать вывод о том, что все рассмотренные выше органы осуществляют защиту трудовых прав граждан, что составляет единую гарантированную систему по соблюдению, защите, восстановлению прав трудящихся. Однако, судебная защита всё же более приоритетная в данной системе, поскольку осуществляется более эффективно, распространяется на неограниченный круг лиц, является безусловной, то есть обязательной для исполнения, а также имеет действительные механизмы исполнения судебных актов. Таким образом, гражданин, который обратился в суд и получил положительное решение своего вопроса, может рассчитывать на своевременное и гарантированное восстановление своих нарушенных прав. Кроме того, судебная защита имеет наивысший уровень надежности, поскольку, как известно, осуществляется в специфических процедурных формах, которые выступают гарантом справедливого рассмотрения и разрешения любого дела. Вместе с тем, судебная защита не лишена пробелов, устранение которых является необходимой процедурой ближайшего будущего.

Деятельность федеральной инспекции по труду также осуществляет защиту нарушенных трудовых прав граждан. Федеральная инспекция труда является единственной централизованной системой органов государства, которая производит надзор и контроль за соблюдением правовых норм ТК РФ и других правовых актов, которые также содержат нормы трудового права, на территории нашей страны. Государство в лице Федеральной инспекции труда гарантирует работникам защиту их трудовых прав.

3 Участие профессиональных союзов и других общественных объединений в защите трудовых прав граждан

3.1 Правовое положение профсоюзов в современном обществе: его роль, правовые основы деятельности, основные функции

Социальная защита населения является очень важным аспектом современного общества. Главным субъектом социальной защиты населения является государство, которое, согласно Конституции, должно обеспечивать защиту прав своих граждан. Также на территории страны создаются органы социальной защиты, которые оказывают материальную поддержку гражданам, находящимся в кризисном положении.

Помимо названных субъектов, существуют и такие, которые обеспечивают социальную защиту на отдельных предприятиях. Таким субъектом является профсоюзы. Они создаются с целью защиты интересов работников в различных сферах, в том числе, если их права нарушил сам работодатель [37, с. 10].

На сегодняшний день профсоюзы практически полностью утратили свое политическое значение, а их деятельность ограничилась защитой прав работников (прежде всего, трудовых и социальных). И, тем не менее, утрата политической составляющей сущности профсоюзов не означает утраты потребности в их существовании.

Важным моментом является то, что профсоюз – организация независимая, и в ее работу не имеют право вмешиваться государство, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, а также и сам работодатель, так как это может препятствовать исполнению основных функций данных организаций. А это может повлечь за собой нарушение прав работников.

Профсоюзные организации выступают как бы посредником между работником и работодателем и обеспечивают соблюдение основных прав работника: права на достойный труд и права на достойную оплату этого труда. Так же они обеспечивают материальную поддержку работникам, которые находятся в трудном жизненном положении, организуют отдых и лечение работников, их семей и детей.

Основным инструментом, обеспечивающим социальную защиту работников, является коллективный договор. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. То есть именно в коллективном договоре четко прописаны права и обязанности работника и работодателя. Так же в нем могут устанавливаться определенные льготы и преимущества работников, определяться условия труда.

Контроль за соблюдением коллективного договора производится сторонами социального партнерства, а также их представителями. В случае нарушения коллективного договора со стороны работника, он подвергается дисциплинарному взысканию. В случае нарушения со стороны работодателя ответственность выражается в форме штрафа, равного не более 50% от минимального размера оплаты труда.

Профсоюзные организации создаются с целью:

- Поддержки работников в случае нарушения работодателем коллективного договора;
- Объяснения работникам их прав и обязанностей;
- Защиты прав работников;
- Организации отдыха и лечения работников и их детей;
- Получения работниками материальной помощи в кризисной ситуации из средств профсоюзной организации;

- Контроля получения работниками в срок достойной заработной платы;
- Обеспечения посредничества между работником и работодателем.

Важным аспектом профсоюзной организации является то, что она не контролируется органами исполнительной власти. Так, в работу профсоюзных организаций не могут вмешиваться государство, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и работодатель.

Законом запрещается любое вмешательство данных субъектов в деятельность профсоюзной организации, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов и препятствовать осуществлению их деятельности [1, с.75].

Отношения между работодателем и профсоюзом, как правило, очень напряженные. Несмотря на то, что они оба заинтересованы в благосостоянии компании, профсоюзы призваны защищать интересы работников, в том числе и перед работодателем. На этой почве возникают конфликты между ними.

Но также профсоюзы и работодатели должны объединяться и вместе взаимодействовать с органами власти, в том числе с органами местного самоуправления по вопросам, которые касаются экономических и социальных прав работников. Реализуется это через возможность профсоюзов влиять на законотворческий процесс.

Деятельность профсоюзной организации заключается в:

- разработке и принятии коллективного договора;
- контроле за исполнением коллективного договора;
- участии в распределении средств социального страхования;
- материальной помощи членам профсоюза;
- разработке документов, закрепляющих социальные и экономические гарантии членов профсоюзной организации;
- поддержки в жилищно-бытовых вопросах;

- осуществлении контроля за соблюдением норм трудового законодательства;
- обеспечении социально-трудовой демократии.

Если работодатель нарушает законодательство о труде, члены профсоюзной организации вправе обратиться в профсоюз для защиты своих прав и устранения нарушений. В случае нарушения норм охраны труда и провоцирования профессиональных заболеваний работников предприятия, постановки их жизни и безопасности под угрозу, профсоюзная организация должна потребовать от него немедленного устранения нарушений. В свою очередь профсоюзы имеют право осуществлять контроль в вопросах соблюдения трудового договора, оплаты труда, рабочего времени и отдыха, а также обеспечения льгот и гарантий. Они могут создать профсоюзную инспекцию труда, которая будет контролировать соблюдение трудового законодательства.

Профсоюз вправе проводить самостоятельное расследование нарушений, а работодатель обязан оповещать его о несчастных случаях на производстве, участвовать в испытаниях и приемке в эксплуатацию оборудования и объектов. Наряду с этим профсоюзная организация вправе параллельно обращаться в федеральную инспекцию труда.

Одной из форм работы профсоюзной организации являются комиссии. Комиссии бывают:

- по трудовым спорам;
- организационно-массовые;
- по охране труда и технике безопасности;
- по социальной защите;
- по коллективному договору;
- культурно-массовые;
- контрольно-ревизионные.

Первичная профсоюзная организация не нуждается в обязательной государственной регистрации. Происходит это лишь в уведомительном порядке.

Однако профсоюзы не только следят за соблюдением законодательства в сфере занятости, но и принимают участие в разработке соответствующих государственных программ. Для защиты социально-трудовых прав и интересов работников предприятий профсоюзы вправе организовывать забастовки, митинги, демонстрации, уличные шествия. В целях обеспечения социальной защиты и создания условий, которые будут способствовать комфортному развитию и достойной жизни работника, профсоюзные организации также участвуют в разработке социальных программ.

Отдельного внимания заслуживает направление деятельности профсоюзной организации по активному участию в процессе создания и улучшения условий труда. Сюда относят также спортивно-массовую, культурно-массовую деятельность среди трудящихся [11, с. 67].

Межрегиональные, а также территориальные объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда. Подобные структуры являются уполномоченным представительным органом профсоюзных организаций, самостоятельны и независимы в своей деятельности и руководствуются нормами Конституции, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны труда и окружающей среды, социального страхования, уставами профсоюзов и положениями.

Важно сказать о том, что профсоюзная деятельность по контролю за соблюдением прав работников может относиться к управленческой деятельности, что потенциально ведёт к сращиванию профсоюзного аппарата с руководством конкретного предприятия, что ведёт к неэффективному исполнению профсоюзом своих функций, которые часто расходятся с

интересами работодателя. В условиях социального партнерства такое сращивание недопустимо.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» содержит в себе определение профессиональных союзов, выделяя в качестве одного из признаков которых связанность граждан общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности. Наличие данного признака в определении довольно сильно стесняет профсоюзную деятельность, децентрализуя её по признаку трудовой функции.

Профессиональный союз, прежде всего, это объединения определенной категории населения – рабочих, а уже во вторую очередь людей конкретной трудовой принадлежности. Организация профессиональных союзов вне зависимости от названного признака позволит значительно более эффективно и масштабно защищать социальные права работников.

Защита социальных прав работников является одной из наиболее значимых сторон деятельности профсоюзов, несмотря на то что статистически чаще работники обращаются в профсоюзы за защитой трудовых прав. В частности, профессиональные союзы в соответствии с компетенцией, определенной федеральным законодательством, вправе помогать работникам в урегулировании споров в области обязательного социального страхования и выплат по ним (речь идет об отслеживании выплат по нетрудоспособности, по отпуску по уходу за ребенком и т.д.). Таким образом, при возникновении противоречий в области социальных прав между работодателем и работником конфликт может быть разрешён в рамках работы трудовой комиссии, образованной при совместном участии представительства работников и работодателей, что также не войдёт в противоречие с компетенцией трудовых комиссий, определенной гл. 60 ТК РФ. Для наиболее эффективного процесса разрешения соответствующих споров профсоюзами может быть использован опыт введения карт социальной напряженности, которые ранее вводились для анализа состава населения на определенных территориях, а в рамках трудовых

отношений могут использоваться для отслеживания соблюдения социальных прав общей массы работников и их отдельных категорий.

Таким образом, на сегодняшний день роль профсоюзов в социальной защите работников является довольно ослабленной, хотя и сохраняет свою значимость. Профессиональные союзы - это важный орган гражданского общества, способный обеспечить реализацию принципов социального партнерства и защитить социальные права работников [48]. Повышение роли профсоюзов в современном обществе во многом зависит от умения профсоюзной организации добиваться от работодателей и органов власти создания таких условий, которые бы полностью удовлетворяли потребности работников, позволяли бы им, их семьям и детям достойно жить. Именно профсоюзная организация может добиться исполнения норм в отдельных отраслях и на отдельных предприятиях, которое так и не задействовано в России. Примером этому может служить установление минимального размера оплаты труда выше прожиточного минимума [49].

Таким образом, развитие социального аспекта труда является первостепенной целью современной России. Необходимо совершенствовать систему оплаты труда, а также условия труда для каждого работника. Ведь если будет достигнуто соблюдение всех прав, работающих на предприятии, если у них будут хорошие условия труда и его оплата, то они будут заинтересованы в этом труде, а, следовательно, повысится эффективность производства. Так, социальную защищенность работников нельзя игнорировать работодателем. Для этих целей и создаются профсоюзы.

3.2 Социальное партнёрство и коллективный договор в системе защиты трудовых прав

Общественные движение и местное самоуправление послужило возникновению социальному партнерству на территории Российской Федерации. Но развитие социального партнерства на территории РФ было ограниченным, а успехи были несопоставимы с размерами существующих

социальных конфликтов. К примеру, благотворительность не могла уничтожить бедность или каким-либо образом смягчить противоречия между предпринимателями и рабочими.

В.В. Фаузер отмечает, что система социального партнерства в России представляет систему со сложной организацией. Самоорганизация, структурированность, устойчивость, регулируемость и динамичность - это те социальные по своей природе качества, которыми характеризуется система. [50, с. 65] Н.Н. Лукашева, рассматривая дефиницию в широком смысле, отождествляет ее с некой формой общественных отношений, возникающих и развивающихся в социально-трудовой сфере. Их назначением помимо очевидного согласования интересов сторон социального партнерства, является также защита экономических интересов работодателей и работников. Среди способов реализации целей социального партнерства выделяют заключение договоров и соглашений, посредством которых стороны выражают свое стремление к достижению компромисса по наиболее важным, социально и экономически ориентированным для них вопросам [25, с. 115].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что социальное партнерство доктринально может рассматриваться с точки зрения различных подходов, однако все они сводятся к достижению целей, продиктованных общими интересами участников посредством взаимодействия в контексте социально-трудовых отношений. Также общим остается субъектный состав, однако некоторые авторы выделяют государство в качестве обобщенного субъекта правовых отношений, складывающихся в сфере социального партнерства. Можно предположить, что данная позиция продиктована тем, что основы функционирования института закреплены посредством централизованного регулирования. Также, исходя из содержания трудового законодательства, органы власти могут действовать от имени государства, тем самым отражая посредством своих действий его интересы.

Принципы социального партнерства, исходя из аксиоматики, должны отражать правовую природу института посредством формулирования основополагающих начал и ключевых положений. Более полно принципы социального партнерства закреплены в ст. 24 ТК РФ, поэтому их освещение в данной работе излишне. Однако необходимо акцентировать внимание на некоторых принципах социального партнерства, которые доктринально были отмечены как наиболее важные. Среди таковых можно назвать следующие:

- равноправие сторон (в отличие от трудовых отношений, предполагающих отношения власти-подчинения);
- учет интересов сторон; их заинтересованность в достижении консенсуса; участие в договорных отношениях;
- законность (стороны социального партнерства действуют в рамках актуального законодательства, а также в соответствии с подзаконными и локальными актами);
- добровольность принятия взаимных обязательств (в иных источниках - принцип диспозитивности);
- ответственность сторон за невыполнение или ненадлежащее выполнение договор.

Принципы социального партнерства - это те ориентиры, которыми должны руководствоваться стороны при согласовании своих интересов. Их соблюдение позволяет обеспечить эффективное функционирование института, исключить возможность злоупотребления права субъектами, привести к благоприятным социальным и экономическим последствиям для каждого участника общественных отношений.

Основные цели и задачи социального партнерства:

- разработка и реализация согласованной социально-экономической политики и политики в области трудовых отношений;

- обеспечить оптимальную согласованность социально-экономических и социально-профессиональных интересов сторон социального партнерства;
- создание эффективного механизма регулирования смежных социальных, профессиональных и экономических отношений;
- совершенствование законодательства, регулирующего общественно-профессиональные отношения и связанные с ними экономические отношения.

Одной из норм ст.7 Конституции – это гарантия каждому гражданину охрана труда и здоровья, которая гарантирует безопасные условия труда и соблюдение норм гигиены на рабочем месте. На страже Конституционных прав работника за условиями стоят государственные нормативные требования охраны труда, коллективные договоры и соглашения социального партнерства.

На сегодняшний день одной из главных функций профсоюзных организаций является представительство в системе взаимодействия работников и работодателей в сфере управления трудом – социальном партнерстве.

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство строится на следующих принципах:

- осознание необходимости и возможности согласования интересов участвующих сторон;
- обсуждение спорных, конфликтных вопросов, которые решаются в переговорном процессе с участием всех заинтересованных сторон;

- равноправие сторон, равнозначность их голоса при решении важных или спорных вопросов [36, с. 56].

У каждой стороны социального партнерства есть свои интересы, которые они стремятся защитить. В целях их согласования применяются следующие формы.

Переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение. Данная форма социального партнерства является одной из наиболее важных. Коллективные переговоры нужны для того, чтобы представители работников и работодателей могли высказать свои требования, а также договориться об условиях работы, структуре и сущности социально-трудовой политики в организации [35, с. 65]. Если стороны социального партнерства между собой договорились, то они должны подписать коллективный договор, соглашение. В случае невозможности принятия решения по всем или каким-либо отдельным вопросам, они должны составить протокол разногласий. Далее возникший спор между сторонами социального партнерства может быть разрешен в рамках комиссии по трудовым спорам.

Обращаясь к тематике форм социального партнерства следует сказать, что некоторые из них ранее были озвучены в исследовании. Особое внимание среди них занимают коллективные переговоры, поскольку их социальная природа наиболее полно отвечает назначению института. Круг их деятельности включает создание проекта многостороннего договора или соглашения, содействие заключению таковых между работниками и работодателями. Следующая форма - взаимные консультации, посредством которых стороны реализуют гарантии своих прав в контексте трудовых или иных связанных с ними отношений. Консультации также могут отвечать целям совершенствования трудового законодательства, а вместе с тем других нормативно-правовых актов, которые содержат нормы, связанные с сферой трудового права.

На сегодняшний день разрешение вопросов социально-экономической направленности в основном осуществляется на договорных началах с учетом положений актуального законодательства. Рассматривая социальное партнерство как явление, отражающее специфику общественных отношений, складывающихся в условиях рыночной экономики, мы можем прежде всего отметить особую правовую природу данного института. Его назначение - достижение баланса в реализации каждой из сторон социального партнерства своих экономических интересов.

Коллективный договор - универсальный локальный нормативный акт, в котором возможно охватить весь спектр вопросов регулирования трудовых отношений, что не представляется возможным сделать в трудовом договоре или ином локальном нормативном акте работодателя. В противном случае эти акты были бы слишком объёмными и нецелесообразными.

В содержание коллективного договора обязательно включается указание о сроке действия, порядке изменения договора, сроке отчёта сторон о его выполнении. Как правило, в нём содержатся нормативные, информационные, обязательственные и организационные условия, что свидетельствует о его смешанной юридической природе [25, с.118].

Содержание коллективного договора может быть разным и зависит от решений сторон. В нем могут оговариваться экономические характеристики:

- уровень заработной платы и ее потенциальное изменение;
- условия труда – безопасность в организации, возможности для улучшений;
- социальные гарантии и выплаты – оздоровление работников;
- нормирование труда и отдыха и т.д.

Вместе с тем, в коллективном договоре должны быть отражены вопросы, которые касаются его выполнения, изменения, дополнения, а также ответственности сторон за его несоблюдение. Представителям работников

работодатель должен предоставить условия для их профсоюзной деятельности.

Взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Консультациями являются обсуждения сторонами социального партнерства вопросов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, какого-либо проекта или управленческого решения [30, с. 90]. Они могут проводиться как в процессе составления коллективных договоров, так и вне переговоров.

Мнение выборного органа профсоюза должно учитываться в ходе принятия локальных нормативных актов организации, расторжения трудового договора по инициативе работодателя и реализации других управленческих решений.

Участие работников, их представителей в управлении организацией. С помощью данной формы появляется возможность вносить предложения по улучшению организации труда, воздействовать на принимаемые работодателем решения, получать от него необходимую информацию.

Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. В случае возникновения индивидуальных или коллективных разногласий формируется комиссия по трудовым спорам. Ее деятельность можно рассматривать как досудебное разрешение трудовых споров [26, с.97].

Подводя итог, необходимо отметить, что на сегодняшний день профсоюзные организации являются одним из важнейших элементов защиты прав трудящихся и реализуют возложенные на них функции в ряде правовых формах, среди которых, например:

- контроль за исполнением трудового законодательства;

- учет мотивированного мнения работников при принятии работодателем управленческих решений;
 - защита прав работников в ходе аттестации;
 - защита прав работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве;
 - защита от увольнений работников по инициативе работодателя и др.
- [26, с.75]

Сущность проблемы регулирования социально-трудовых отношений сводится к тому, что без хорошего взаимоотношения деятельность становится неэффективной. Крупнейшим объединением профессиональных союзов является Федерация Независимых Профсоюзов России, которая ещё в начале 90-х годов выступила инициатором становления и развития социального партнерства в стране.

Заключение

Подведем итоги исследования. Право на труд представляет собой одно из фундаментальных прав любого человека, признанное всеми государствами мира. Данное право имеет важное значение, в связи с чем, входит в группу основных социально-экономических прав каждого человека и гражданина. В общем смысле право на труд выражает потребность каждого человека создавать и приобретать источники существования для себя и своих близких, реализовывать свой творческий потенциал, выражать свою личность именно в области трудовых отношений.

Реализация права на труд исключительно важная задача, поскольку входящие элементы в право на труд, определяют положение человека в сфере труда, его социальной защищённости, при которых каждый человек может чувствовать себя спокойно, быть свободным от какой-либо нужды, обеспечивают поддержание и нормативное закрепление социально-экономических условий жизни конкретно определённого индивида.

Конституция РФ не содержит прямого закрепления категории «право на труд», определение её границ необходимо осуществлять посредством толкования её содержания, которое как раз таки и декларирует Конституция РФ в ст. 37. Так, анализ ст. 37 показывает, что право на труд включает: право свободно распоряжаться своими способностями к труду (ч. 1 ст. 37); право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37); право на вознаграждение (ч. 3 ст. 37); право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37); право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (ч. 4 ст. 37); право на забастовку (ч. 4 ст. 37) и право на отдых (ч. 4 ст. 37).

Труд регулируется не только нормативными правовыми актами, но и особыми органами на федеральном и местном уровнях. Например, прокуратура осуществляет надзор за исполнением законов, в том числе соблюдение обязательств между работником и работодателем.

Конституционный Суд РФ, помимо надзора за соблюдением конституционных норм, занимается толкованием Конституции для совершенствования правовой системы России.

Систему нормативно-правового регулирования обеспечения прав граждан на труд открывает весьма разноуровневый комплекс международно-правовых документов. Главный закон нашей страны – Конституция РФ проецирует систему нормативно-правового регулирования обеспечения прав граждан на труд уже на уровне национального законодательства. Нормативно-правовое регулирование прав граждан на труд очень разнообразно и представлено разноуровневой правовой системой.

В подавляющем большинстве случаев судами рассматриваются трудовые споры, связанные с принуждением нанимателя/работодателя к заключению трудового договора на определённых условиях, споры о досрочном прекращении трудового контракта/договора, о нарушении работодателем трудового законодательства; связанные с восстановлением на работе; с изменением формулировки причины увольнения в записях трудовой книжки; с невыплатой или задержкой заработной платы; с невыдачей трудовой книжки; об отмене дисциплинарного взыскания и т.п.

Учитывая специфику рассмотрения трудовых споров, законодательство предусматривает весьма сокращенные сроки обращения в суд. Примером может служить ст. 392 ТК РФ.

В последние годы возрастает роль Конституционного Суда РФ в вопросах защиты нарушенных трудовых прав граждан. На современном этапе развития нашего общества, нельзя переоценить роль данной судебной инстанции.

Считаем, что аналогично Европейским странам необходимо создать систему специализированных судов по рассмотрению трудовых споров. Выгодой создания специализированных судов по разрешению трудовых споров является и то, что данными инстанциями могла бы учитываться

специфика их рассмотрения, повышалось качество рассмотрения дел по существу и сокращались сроки рассмотрения дел, связанных с трудовыми отношениями.

Нельзя не отметить и деятельность федеральной инспекции по труду, которая также осуществляет защиту нарушенных трудовых прав граждан. Федеральная инспекция труда является единственной централизованной системой органов государства, которая производит надзор и контроль за соблюдением правовых норм ТК РФ и других правовых актов, которые также содержат нормы трудового права, на территории нашей страны. Государство в лице Федеральной инспекции труда гарантирует работникам защиту их трудовых прав.

Социальная защита населения является очень важным аспектом современного общества. Главным субъектом социальной защиты населения является государство, которое, согласно Конституции, должно обеспечивать защиту прав своих граждан. Также на территории страны создаются органы социальной защиты, которые оказывают материальную поддержку гражданам, находящимся в кризисном положении.

Помимо названных субъектов, существуют и такие, которые обеспечивают социальную защиту на отдельных предприятиях. Таким субъектом является профсоюзы. Они создаются с целью защиты интересов работников в различных сферах, в том числе, если их права нарушил сам работодатель.

Профсоюзные организации выступают как бы посредником между работником и работодателем и обеспечивают соблюдение основных прав работника: права на достойный труд и права на достойную оплату этого труда. Так же они обеспечивают материальную поддержку работникам, которые находятся в трудном жизненном положении, организуют отдых и лечение работников, их семей и детей.

Если работодатель нарушает законодательство о труде, члены профсоюзной организации вправе обратиться в профсоюз для защиты своих прав и устранения нарушений. В случае нарушения норм охраны труда и провоцирования профессиональных заболеваний работников предприятия, постановки их жизни и безопасности под угрозу, профсоюзная организация должна потребовать от него немедленного устранения нарушений. В свою очередь профсоюзы имеют право осуществлять контроль в вопросах соблюдения трудового договора, оплаты труда, рабочего времени и отдыха, а также обеспечения льгот и гарантий. Они могут создать профсоюзную инспекцию труда, которая будет контролировать соблюдение трудового законодательства.

Среди способов реализации целей социального партнерства выделяют заключение договоров и соглашений, посредством которых стороны выражают свое стремление к достижению компромисса по наиболее важным, социально и экономически ориентированным для них вопросам.

Принципы социального партнерства - это те ориентиры, которыми должны руководствоваться стороны при согласовании своих интересов. Их соблюдение позволяет обеспечить эффективное функционирование института, исключить возможность злоупотребления права субъектами, привести к благоприятным социальным и экономическим последствиям для каждого участника общественных отношений.

Основные цели и задачи социального партнерства: разработка и реализация согласованной социально-экономической политики и политики в области трудовых отношений; обеспечить оптимальную согласованность социально-экономических и социально-профессиональных интересов сторон социального партнерства; создание эффективного механизма регулирования смежных социальных, профессиональных и экономических отношений; совершенствование законодательства, регулирующего общественно-профессиональные отношения и связанные с ними экономические отношения.

Если стороны социального партнерства между собой договорились, то они должны подписать коллективный договор, соглашение. В случае невозможности принятия решения по всем или каким-либо отдельным вопросам, они должны составить протокол разногласий. Далее возникший спор между сторонами социального партнерства может быть разрешен в рамках комиссии по трудовым спорам.

Коллективный договор - универсальный локальный нормативный акт, в котором возможно охватить весь спектр вопросов регулирования трудовых отношений, что не представляется возможным сделать в трудовом договоре или ином локальном нормативном акте работодателя. В противном случае эти акты были бы слишком объёмными и нецелесообразными.

В содержание коллективного договора обязательно включается указание о сроке действия, порядке изменения договора, сроке отчёта сторон о его выполнении. Как правило, в нём содержатся нормативные, информационные, обязательственные и организационные условия, что свидетельствует о его смешанной юридической природе.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Актуальные проблемы права социального обеспечения: учебник для вузов / В. А. Агафонов [и др.]; под редакцией В. Ш. Шайхатдинова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 605 с.
2. Бережнов А.А. Перспективы совершенствования судебной защиты трудовых прав // В сборнике: Гуманистический фактор в современном праве Материалы международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сошникова Тамара Аркадьевна. 2016. С. 156-159.
3. Баркетова Т.А., Верещагина Л.С. К вопросу о содержании организационной культуры современной организации. //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2017. № 5 (69). С. 42-45
4. Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // «Российская газета», 10.12.1998.
5. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 313 с.
6. Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для СПО / под ред. В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство «Юрайт», 2019. - 198 с.
7. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // «Российская газета», № 238, 16.12.1998.
8. Договор о Евразийском экономическом союзе» (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.08.2017) // СПС «Консультант Плюс».
9. Елькин Д.М., Редикульцева Е.Н. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников // Вестник гуманитарного образования. 2017. № 1. С. 75-77.

10. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», № 17, 22.04.1996, ст. 1915.
11. Зливко А.П., Репьева П.В., Некрасова И.Е. Правовое регулирование социальной защиты граждан от безработицы // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 2. С. 65-68.
12. Зобова А. В. Профсоюз как гарант интересов работников / А. В. Зобова // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2017. № 4. С. 69-77.
13. Карабельников Б.Р. Отношения работодателей с профсоюзами и представительными органами работников в свете норм ТК РФ // Финансовые и бухгалтерские консультации. 2018. № 2. 41-45 с.
14. Кулахметов Р.Р., Маннапова А.Р. Защита трудовых прав граждан Конституционным Судом Российской Федерации // В сборнике: ПРАВО И ОБЩЕСТВО В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ сборник научных трудов международной научнопрактической конференции. 2017. С. 326-331.
15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 30.10.2017) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1. 13.
16. Колесникова Е.А. Специализированные суды в России: проблемы и перспективы развития судебной системы разрешения трудовых споров // В сборнике: Лучшая научно-исследовательская работа 2017 сборник статей VIII Международного научно-практического конкурса. 2017. С. 116-119.
17. Крайнов Г. Н. О современном состоянии профсоюзного движения в России // Социологические исследования. 2019. № 8. С. 158–162.
18. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. – 250 с.
19. Кобец Е.А. Проблемы формирования и развития трудового потенциала в России. / Вектор экономики. 2017. № 11 (17). С. 75

20. Курбацких М. С. Организационно-правовые основы и направления деятельности российских профсоюзов [Текст] / М. С. Курбацких // Вестник ЧелГУ. 2021. № 19 (273). С. 91-98

21. Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 25.06.1957) // «Собрание законодательства РФ». 10 декабря 2001 г. № 50. Ст. 4649.

22. Конвенция № 187 Международной организации труда «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 15.06.2006) // Собрание законодательства РФ. 22 октября 2012 г. № 43. Ст. 5792.

23. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // «Собрании законодательства РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

24. Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора // Отечественная юриспруденция. 2017. № 1 (15). С. 25-27.

25. Лукашева Н.Н. О некоторых особенностях социального партнёрства и одной из важнейших его основ – коллективном договоре // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. 2016. Т. 2. № 4 (68). С. 114-121.

26. Маврин С. П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления / С.П. Маврин. - СПб.: Питер, 2018. – 149 с.

27. Мазин А. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее // Человек и Труд. 2017. № 7. С. 61-73.

28. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом

пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 12, 1994.

29. Макарова В.А. Проблемные аспекты судебной защиты трудовых прав работников // Новая наука: Проблемы и перспективы. 2016. № 7-1 (91). С. 177-180.

30. Мощная О. В. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации / О. В. Мощная, Л. А. Чиканова. // Журнал российского права. 2016. № 6. С. 82–92.

31. Махмутова Т.Г. Формальная работа профсоюзов как социальная проблем развития общества /Т.Г. Махмутова // VIA SCIENTIARUM - ДОРОГА ЗНАНИЙ. 2016. № 2. С.34-37

32. Майер Я.А. Конституционное право на вознаграждение за труд не ниже минимального размера оплаты труда // В сборнике: Молодёжь Сибири - науке России международная научно-практическая конференция. Сибирский институт бизнеса, управления и психологии. 2017. С. 219-222.

33. Нехода Е. В. Профессиональные союзы наемных работников: вчера, сегодня, завтра / Нехода, В.С. Чувакин // Вестн. Том. гос. ун-та. Серия Экономика. 2017. № 4. С. 77-96

34. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. И перераб. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2016. - 1272 с.

35. Пономарёва Т.М. Принцип быстроты разрешения судами общей юрисдикции трудовых споров // В сборнике: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА И ПРОЦЕССА Материалы всероссийской научно-практической конференции. Ответственные редакторы Н.А. Резина, Е.Ф. Рашидов. 2017. С. 98-102.

36. Рузаева Е.М. Принцип свободы труда: понятие и соотношение с категориями «право на труд» и «труд как обязанность» // Социально-политические науки. 2016. № 1. С. 53-56.

37. Рожко Г. Б. О распространении действия коллективного договора: правоприменительная практика // Вопросы трудового права. 2017. № 2. С. 8–12.

38. Рекомендация № 111 Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий» (Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1266 - 1269.

39. Степин А.Б. Судебные и несудебные формы защиты трудовых прав // В книге: Реализация форм защиты частного права (вопросы теории и практики) Степин А.Б. учебное пособие. Астрахань, 2017. С. 36-42.

40. Сорокина А.В. Разграничение понятий «форма защиты», «способы защиты», «средство защиты», и «механизм защиты» в трудовом праве // В сборнике: Фундаментальные научные исследования: теоретические и практические аспекты Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 641-645.

41. Сыч Д.В., Захарин А.Н. Принцип свободы труда и его реализация в нормах трудового права // В сборнике: молодёжь и системная модернизация страны. Сборник научных статей 2-й Международной научной Конференции студентов и молодых ученых. В 4-х томах. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2017. С. 27-29.

42. Сизов А.А. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки // В сборнике: Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления материалы XI международной научно-практической конференции. 2016. С. 218-220.

43. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

44. Устав Организации Объединенных Наций (Принят в г. Сан-Франциско 26.06.1945) // «Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами», Вып. XII, - М., 1956, с. 14 – 47.

45. Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.08.2017) // «Собрание законодательства РФ», 17.06.1996, № 25, ст. 2954.

46. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2017) // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002, № 30, ст. 3032.

47. Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ (ред. от 07.03.2017) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.03.2017) // «Собрание законодательства РФ», 28.07.1997, № 30, ст. 3588.

48. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // «Собрание законодательства РФ», 15.01.1996, № 3, ст. 148.

49. Федеральный закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // «Собрание законодательства РФ», 26.12.2016, № 52 (Часть V), ст. 7509.

50. Фаузер В. В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт [Текст] / В.В. Фаузер, И.Г. Назарова. - СыктывкарУхта: УхтГТУ, 2020. – 102 с.

51. Шелегина С.М. Некоторые вопросы реализации иностранными гражданами конституционного права на труд на территории Российской Федерации // Legal Co№cept. 2017. Т. 16. № 2. С. 77-81.

52. Щедрина Ю.В., Коновалова А.С. Минимальный размер оплаты труда в России: понятие, проблемы и альтернативы // В сборнике: современное состояние и проблемы совершенствования российского законодательства. Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Составители А.В. Самойлов, М.А. Салихова. 2017. С. 212-220.
53. Ingram J. K. Work and the workman: an address to the Trades' Union Congress // Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland. 1880-1881.
54. Hendrickx F.T. Foundations and Functions of Contemporary Labour Law // European Labour Law Journal. 2012. Vol. 3. No 2. P. 111
55. Elvares Conde E. Curso de Derecho Constitucional. Madrid, 2000.
56. Miné M., Boudineau Ch., Le Nouvel A., Mercat-Brunns M., Silhol B. Le droit social international et européen en pratique, Eyrolles. 2013.
57. Seghezzi F., Tiraboschi M. Italy's Industry 4.0 Plan: An Analysis from a Labour Law Perspective. E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2018. Vol. 7. No 1. 39 p.
58. Valenduc G., Vendramin P. The Mirage of the End of Work. Brussels: ETUI. March 2019. 16 p.
59. Vallas S.P., Kovalainen A. Work and Labor in the Digital Age. Emerald Publishing Limited. 2019. Vol. 33. 208 p.