

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

Обучающийся

М.В. Майорова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

д.ю.н., профессор А.А. Фомин

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические аспекты конституционного права на труд.....	7
1.1 Понятие и содержание права на труд	7
1.2 Становление права на труд и его закрепление в Конституции России.....	19
1.3 Система нормативного правового регулирования обеспечения реализации права граждан на труд.....	27
Глава 2 Защита конституционного права на труд в Российской Федерации: механизмы, формы и способы	35
2.1 Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере трудовых отношений	35
2.2 Правоохранительные органы, обеспечивающие защиту трудовых прав граждан Российской Федерации.....	41
Глава 3 Запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений как обеспечение конституционного права на труд	49
3.1 Понятие, формы и виды дискриминации в трудовых правоотношениях	49
3.2 Правовое регулирование запрета дискриминации в сфере труда	60
3.3 Проблемы реализации и защиты конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда в России	66
Заключение	75
Список используемой литературы и используемых источников.....	81

Введение

Право на труд является одной из фундаментальных конституционных ценностей и одним из основных прав человека. Оно закреплено в Конституции Российской Федерации (статья 37) и гарантирует каждому гражданину возможность свободно выбирать свою профессию, получать достойное и справедливое вознаграждение за свой труд, а также защиту от дискриминации и эксплуатации.

Актуальность выбранной темы объясняется рядом факторов. Во-первых, право на труд является неотъемлемой частью современного гражданского общества, основанного на принципах свободы, равенства и справедливости. Сегодня стабильный доход и социальная защита являются важными составляющими качества жизни каждого человека.

Во-вторых, в условиях стремительного развития технологий и неконтролируемых изменений в экономике, обостряются проблемы, связанные с трудоустройством и охраной труда. Появляется необходимость переквалификации многих работников, и возникает потребность в их реинтеграции на рынок труда. Право на труд должно защищать интересы работников в изменяющихся условиях.

В-третьих, право на труд связано с вопросами социальной защиты и справедливого распределения доходов. В условиях неоднородного экономического развития и неравенства в обществе, право на труд приобретает особую значимость. Оно должно гарантировать, что каждый работник будет получать достойное вознаграждение и иметь доступ к социальной защите, вне зависимости от своего социального статуса, пола, возраста или национальности.

Наконец, право на труд имеет важное значение для обеспечения социальной стабильности и устойчивости экономического развития государства. Нарушения прав работников и несправедливые трудовые отношения могут привести к социальным напряжениям и конфликтам. Право

на труд должно служить инструментом для достижения справедливого и устойчивого развития, предотвращения социальных конфликтов, обеспечения порядка в обществе и стабилизации социально-экономической ситуации в государстве.

Настоящее исследование строится на анализе действующего законодательства и имеющихся научных работ, связанных с вопросом реализации конституционного права на труд в Российской Федерации, которое было изучено В.А. Артамоновым, В.А. Бережным, О.В. Борисовым, Г.А. Гаджиевым и другими с позиции конституционного права, а также Н.Г. Александровым, К.Н. Гусовым, А.М. и М.В. Лушниковыми и другими – с позиции административного и трудового права. Отраслевое трудовое законодательство играет важную роль в обеспечении справедливых условий труда и защите прав работников. Оно включает различные аспекты, такие как права в сфере труда и принципы правового регулирования, а также отраслевые презумпции. Наблюдается тенденция к расширению нормативного содержания права на труд в отраслевом законодательстве, что способствует улучшению условий труда и защите интересов работников.

Объектом исследования выступают правоотношения, связанные с реализацией конституционного права на труд в Российской Федерации.

Предметом исследования являются нормы российского законодательства, обеспечивающие реализацию конституционного права граждан на труд, а также материалы правоприменительной практики в сфере трудовых отношений и связанные с этим вопросом научные исследования.

Цель исследования – проанализировать теоретические и практические аспекты реализации конституционного права граждан Российской Федерации на труд, выявить актуальные проблемы в рассматриваемой области и выработать предложения по их устранению и совершенствованию соответствующего действующего законодательства.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

- раскрыть суть понятия и содержание права на труд;
- изучить систему нормативного правового регулирования обеспечения реализации права граждан на труд;
- охарактеризовать механизм защиты конституционного права на труд в Российской Федерации, формы и способы его применения;
- рассмотреть систему правоохранительных органов, обеспечивающих защиту трудовых прав граждан Российской Федерации;
- изучить запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений с точки зрения обеспечения конституционного права на труд;
- проанализировать правовое регулирование запрета дискриминации в сфере труда в России;
- выявить проблемы реализации и защиты конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда в России;
- сформулировать рекомендации по устранению выявленных проблем.

В соответствии с поставленными задачами выстроена структура магистерской диссертации. Введение содержит обоснование актуальности темы исследования, научную новизну, основную цель и ключевые задачи. Три главы, разделенные на параграфы, отражают теоретические аспекты конституционного права на труд в России, механизмы, формы и способы его защиты, а также характеризуют запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений как инструмент обеспечения конституционного права на труд в Российской Федерации. В заключении представлены основные выводы и результаты исследования. Работа заканчивается списком источников, которые были изучены в процессе изыскания, куда вошли не только нормативные правовые акты, но и учебная литература, научные статьи по рассматриваемой теме.

Новизна настоящего диссертационного исследования заключается в выявлении актуальных проблем, связанных с реализацией конституционного права на труд в Российской Федерации, путем комплексного анализа.

База исследования включает два больших блока. Первый блок – это научная литература, которая помогает определить теоретические аспекты рассматриваемой темы: понятие и содержание права на труд, этапы становления права на труд и его закрепление в Конституции Российской Федерации. Второй блок – нормативные правовые акты: Конституция Российской Федерации, федеральные и региональные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, акты федеральных органов государственной власти и органов власти субъектов Российской Федерации, что позволило определить систему нормативного правового регулирования обеспечения реализации права граждан Российской Федерации на труд, механизмы, формы и способы защиты рассматриваемого права.

Полученные в итоге проведенного исследования результаты и выводы были сформулированы и представлены в статье «Дискриминация в трудовых правоотношениях: как отличить и защититься», опубликованной в журнале «Отечественная юриспруденция». Также они могут быть учтены в нормотворческой деятельности и в правоприменительной практике органов власти и могут быть отражены в научной литературе и рассматриваться в рамках учебных дисциплин по специальностям юридической направленности в высших учебных заведениях.

Глава 1 Теоретические аспекты конституционного права на труд

1.1 Понятие и содержание права на труд

Фридрих Энгельс в своём труде «Диалектика природы» отметил, что «труд – есть первое основное условие человеческого существования» [81, с. 48]. Труд необходим любому живому существу «чтобы выжить необходимо приложить физические и (или) умственные способности» [68, с. 13]. Сказанное подчеркивает значимость труда в жизни человека.

Категория «труд» универсальна и многозначна, поэтому исследования о ней есть в области как естественных наук (биология), так и в науках, относимых к гуманитарным (философия, психология, социология, экономика, правоведение).

С биологической точки зрения, труд рассматривается как «процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек своей деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [18]. Такой подход определяет труд как важный аспект эволюции человека. «Возникновение человека и человеческого общества приводит к тому, что прежде прямые, натуральные связи организма со средой становятся опосредованными культурой, развивающиеся на базе материального производства. При этом культура выступает для индивидов в форме значений, представленными речевыми знаками-символами» [36, с. 127].

В рамках психологии труд представляет «процесс активного взаимодействия человека с окружающей средой, в котором человек осознанно преобразует окружающую действительность (как внутреннюю, так и внешнюю), по средствам орудий с целью удовлетворения своих потребностей, с целью осуществления общественных ценностей» [4, с. 70].

Таким образом, можно выделить следующие психологические признаки труда:

- осознанность субъекта,
- наличие цели и стремление к её достижению,
- ориентированность на потребности,
- следование общественным ценностям [74, с. 29-32].

Как экономическая категория труд есть процесс создания благ и ресурсов.

В социологии категория труд встречается при изучении роли человека как участника трудового процесса, его степени вовлеченности в трудовую деятельность, форм и условий труда, влияния коллектива и другого [75, с. 55].

В рамках проводимого исследования категория труд представляет интерес с экономической и социальной позиций.

Следует отметить, что в настоящее время труд рассматривается как социокультурная и нравственная ценность, которая может быть представлена в виде правовых норм, содержащихся в том числе в Конституции Российской Федерации (далее – так же Конституция РФ, Основной закон РФ). Таким образом, ценность может перейти из нравственной категории в правовую [3, с. 101].

Для формирования понимания сути конституционного права на труд как правовой нормы рассмотрим его с позиции отраслей права, конституционного и трудового.

В научной литературе по вопросу нашего исследования часто можно встретить мнение, что элементами права на труд являются свобода выбора труда, защита от безработицы, право на справедливые и благополучные условия труда [9]. Что соответствует положениям Конституции Российской Федерации, но в определенной степени не отражает полноценного содержания права на труд, регламентированного Всеобщей декларацией прав человека, из статьи 23 которой следует, что право на труд – одно из ключевых прав и свобод человека.

В целом в международно-правовых актах, действующих на территории Российской Федерации, право на труд раскрывается как в контексте

взаимоотношений личности и государства, так и строго в рамках трудовых правоотношений.

В процессе исследования научных трудов отечественных исследователей конституционно-правового регулирования права на труд стало очевидно, что по данному вопросу сформированы определенные взгляды и подходы.

О.В. Борисов, Ю.Г. Арзамасов, В.С. Афанасьев, В.К. Бабаев и другие исследователи утверждают, что право на труд в России является конституционно закрепленным. Это следует косвенно из положений части 1 статьи 17 Конституции РФ, где говорится о признании и гарантировании прав и свобод человека в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, а также из части 2 статьи 7 Конституции РФ, которая устанавливает охрану труда и здоровья людей, а также минимальный размер оплаты труда [7, с. 75; 44, с. 273-274].

Имеется и противоположная точка зрения. Например, Д. А. Радченко считает, что рассматриваемая норма не соответствует положениям статьи 37 Конституции РФ и поэтому как таковая отсутствует в российском законодательстве, что делает невозможным её применение [64, с. 53].

Отсутствие в Конституции РФ четкого определения права на труд и правового механизма его реализации отмечено также в исследованиях А.И. Ставцева [70, с. 13].

Позиция В.В. Артамонова такова, что «граждане Российской Федерации реально не обладают правом на труд, а у государства отсутствует обязанность по предоставлению гражданам работы по избранной ими профессии» [1, с. 51].

И.В. Зобнина также обращает внимание на несовершенство Основного закона Российской Федерации в части закрепления права граждан на труд. Она отмечает, что «наличие права на труд не должно подвергаться никакому сомнению» [22, с. 11].

Несмотря на разнообразие мнений по вопросу исследования и исходя из широты охвата и содержания положений, содержащихся в статье 37

Конституции РФ, считаю, что нельзя категорически утверждать об отсутствии права на труд в Российской Федерации.

В рамках темы исследования не стоит акцентировать внимание только на нормативно-правовой базе, необходимо также учитывать и практический судебный опыт, то есть те ситуации, когда в рамках разбирательства суд признает наличие конституционного права на труд у граждан Российской Федерации. Конституционным Судом Российской Федерации было дано разъяснение социальной роли государства, которая определяется как необходимость создания системы гарантий в сфере реализации права граждан на труд путём признания, соблюдения и защиты являющихся высшей ценностью прав и свобод человека (статьи 2 и 7 Конституции РФ).

Отметим, что упраздненный на сегодняшний день Высший Арбитражный Суд Российской Федерации также давал разъяснения по спорным вопросам, касающимся гарантии, реализации и защиты права на труд, например, им было сформулировано, что «индивидуальная трудовая деятельность рассматривается в соответствии со статьей 48 как предпринимательская. Все споры, связанные с осуществлением индивидуальной трудовой деятельности подлежат рассмотрению в арбитражном суде в соответствии с его компетенцией» [53].

Трудовые отношения, складывающиеся в рамках законодательства Российской Федерации, отличаются многообразием форм и субъектов, что может создать сложности для полноценной и качественной реализации и защиты прав в данной сфере. Соответственно появляется необходимость в научном понимании конституционного права на труд как базовой правовой нормы, соблюдение которой позволяет государству гарантировать обеспечение достойных условий жизни и развития каждого гражданина, тем самым поддерживать одно из важных направлений государственной политики, социальное.

Все государства мира признают право на труд как одно из ключевых социально-экономических прав человека и гражданина, которое

подразумевает потребность каждого в создании и получении средств для обеспечения материального благополучия своего и своей семьи, в реализации творческого потенциала и в самовыражении через выполнение трудовых функций.

На сегодняшний день Основной закон Российской Федерации закрепляет положения о праве на труд. Постараемся разобраться и понять, что собой представляет данная правовая категория и что входит в её содержание [32].

Как таковая категория «право на труд» не нашла своего закрепления в законодательстве. Определение основных аспектов конституционного права на труд в России осуществляется с помощью толкования норм, содержащихся в статье 37 Конституции РФ [21, с. 67].

Среди ученых-правоведов есть те, кто выделяют иные варианты интерпретации рассматриваемой категории [21, с. 65].

Одной из ключевых причин научных дискуссий по поводу содержания статьи 37 Конституции РФ является соотношение таких правовых категорий, содержащихся в указанной статье, как «право на труд» и «свобода труда». Здесь взгляды некоторых ученых-правоведов расходятся. Одни утверждают, 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» [28, с. 116].

Получив общее представление о содержании права на труд, рассмотрим его более детально. Закрепленное в части 3 статьи 37 «право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены» [32], является ключевым правом трудящихся. Особенно важность его соблюдения

возросла в последние годы с началом пандемии коронавирусной инфекции.

М.С. Курбацких выделяет следующие основные составляющие права на труд:

- «право каждого работника на безопасное рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- страхование работников от различных несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- прозрачность и доступность информации работникам и претендентам на должность об условиях и охране труда на их рабочем месте, о рисках для здоровья и о предпринимаемых мерах в связи с этим;

- право на соответствующее обучение или стажировку за счет средств работодателя;

- при наличии угрозы жизни или здоровью работника вследствие нарушения требований охраны со стороны работодателя работник имеет право не выполнять какую-либо работу, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;

- обращение в государственные органы и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные органы по вопросам охраны труда;

- обеспечение и предоставление работнику гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством» [35, с. 91].

Ещё одним существенным поводом для дискуссии в рамках рассматриваемой законодательной нормы является соотношение конституционного права на труд с иными закрепленными в Основном законе Российской Федерации правами. Так, например, О.В. Борисов в своих трудах отмечает, что право на труд, закрепленное в Конституции РФ, включает в себя «правомочия, которые являются самостоятельным конституционным правом: право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов

(часть 1 статьи 30), право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (часть 1 статьи 34)» [7, с. 73-74].

Аналогичное наблюдение делает Г.Ю. Вдовин [8, с. 34-35].

По мнению В.А. Бережного, основополагающими принципами в части обеспечения права на труд являются свобода занятости, свобода создания профессиональных союзов и категорическая неприемлемость дискриминации в трудовых отношениях во всех её проявлениях [6, с. 7].

При подробном знакомстве с работами различных правоведов закономерно возникает вопрос: можно ли рассматривать конституционные презумпции в качестве составляющего элемента прав и свобод личности, в том числе права на труд.

В своём диссертационном исследовании И.В. Сухина отмечает, что «конституционная презумпция является одним из видов правовой презумпции и имеет особое значение в правовой системе». Её значимость напрямую связана с установленной в Российской Федерации иерархией нормативных правовых актов, где положения Основного закона обладают приоритетом и лежат в основе всех остальных правоустанавливающих актов, которые регламентируют функционирование государства и обеспечение прав и свобод граждан [72, с. 18].

Конституционная презумпция, закрепленная как правило в конституционном законодательстве государства, позволяет сделать вывод о существовании определенного факта на основании наличия другого факта, даже без полного доказательства. Таким образом, она является инструментом, который облегчает процесс принятия правовых решений и сокращает время, необходимое для судебных разбирательств. Конституционная презумпция применяется в случаях, когда речь идет о конституционно значимых юридических фактах, событиях, свойствах или явлениях. Она действует до тех пор, пока компетентный орган не опровергнет этот факт официально. Важно отметить, что конституционная презумпция не является абсолютной и может

быть оспорена в судебном порядке. Если сторона, участвующая в судебном процессе, считает, что конституционная презумпция применена неправильно или недостаточно обоснована, она имеет право обратиться в суд с соответствующими аргументами и доказательствами. Таким образом, конституционная презумпция является важным элементом правовой системы, который обеспечивает защиту конституционных прав и свобод граждан. Она позволяет упростить процесс принятия правовых решений и обеспечить справедливость в судебных разбирательствах. Однако ее применение всегда может быть оспорено и подвергнуто судебному рассмотрению.

Конституция РФ и содержащиеся в ней нормы права играют ключевую роль в регулировании правоотношений в различных отраслях. В связи с чем, С.А. Мосин обращает внимание на то, что конституционные презумпции являются важным инструментом в правовой системе государства. Можно определить их как предположения, которые призваны регулировать правоотношения на основе принципов, закрепленных в Конституции РФ [43, с. 7]. «С одной стороны, конституционные презумпции могут рассматриваться как общеправовые презумпции. Например, презумпция добросовестности участников конституционных правоотношений предполагает, что все участники таких правоотношений действуют добросовестно и соблюдают права и свободы, закрепленные в Конституции РФ. С другой стороны, презумпции в конституционном праве могут играть роль базовых правовых презумпций для всех отраслей права. Например, уже косвенно отмеченная презумпция конституционности нормативных правовых актов предполагает, что все нормы, принятые в соответствии с Конституцией РФ, являются конституционно допустимыми» [43, с. 15]. То есть все законы и нормативные акты должны соответствовать принципам и целям, закрепленным в Конституции Российской Федерации.

Конституционные презумпции играют важную роль в правовой системе, поскольку они обеспечивают стабильность и предсказуемость правовых отношений. Они помогают установить равновесие между интересами граждан

и государства, а также обеспечить соблюдение конституционных принципов [43, с. 6].

В своих исследованиях Е.И. Козлова и О.Е. Кутафин отмечают, что «правовой статус личности основывается на презумпции неотъемлемости прав и свобод человека и гражданина, а также на неприемлемости ограничения этих прав и свобод» [27, с. 183]. «Права и свободы человека и гражданина не могут быть ограничены, потому что правовой статус личности является базируется на презумпции их (прав и свобод) неотъемлемости. Касательно сферы трудовых отношений это можно наблюдать во взаимосвязи статей 17 и 37 Конституции Российской Федерации, в частности связь между частью 3 статьи 17 и статьей 37 указывает на презумпцию добросовестности при реализации прав в сфере труда, из чего следует, что закрепленное в Конституции РФ положение, что человек и гражданин должны считаться добросовестно осуществляющими свои права в области труда, то есть без злоупотребления ими, пока не будет доказано обратное в соответствии с действующим законодательством» [27, с. 185]. Таким образом, становится очевидно, что конституционное право на труд имеет сложное нормативное содержание в контексте формально-юридического подхода и внутренних связей между статьями 17, 18, 19 и 37 Конституции РФ. Рассмотренные презумпции неотъемлемости прав и добросовестности их осуществления, гарантирующие уважение и обоснованное неограничение прав гражданина в области трудовых отношений, являются важными основами для защиты и обеспечения равных возможностей всех граждан в сфере труда. Из изложенного выше следует, что правовой статус личности (гражданина Российской Федерации) в сфере труда строится на основе презумпций неотъемлемости их прав и свобод, а также добросовестности при их осуществлении. Эти презумпции играют важную роль в обеспечении равных возможностей и защите прав всех граждан в сфере труда.

Вместе с тем, содержание конституционного права на труд оказывает влияние не только на его структуру, но и на его ценностные аспекты.

Следовательно, можно сказать, что данное право включает в себя несколько важных и общественно значимых ценностей, связанных с трудом. Эти ценности включают в себя как личные, так и общие составляющие высшего уровня, которые связаны с сущностью, содержанием и процессом труда, улучшением условий его выполнения, а также со справедливой оплатой и защитой труда.

А.М. Лушников в своих исследованиях отмечает, что переход от экономического восприятия категории труда к социальному. Всё больше внимания уделяется вопросам корпоративной культуры, мотивации работников, безопасности и гигиены труда и другое. С учетом вышеизложенного, выделяются такие гарантированные права, как «право на профессиональное образование и повышение квалификации; право на продвижение по карьерной лестнице, оценку личных достижений и моральное поощрение; право на защиту личной жизни и конфиденциальность персональных данных; право на получение информации о рабочих условиях; право на защиту своего достоинства в трудовой сфере и защиту от моббинга» [38, с. 112]. Таким образом, современные тенденции обеспечения реализации права на труд обязывают работодателя учитывать в первую очередь социальные аспекты права на труд, дабы обеспечить наиболее благоприятные условия работы и защитить интересы работников.

В рамках статьи 37 Конституции Российской Федерации, можно обнаружить внутрисистемные связи с другими статьями, которые расширяют понимание и значение указанных прав. Статья 37 Конституции РФ гарантирует право каждого на труд, а также устанавливает защиту от безработицы. Однако, чтобы полностью понять значение этой статьи, необходимо обратиться к другим положениям Конституции. Например, статья 21 Конституции РФ гарантирует равенство перед законом и запрещает дискриминацию любого вида. В контексте трудовых прав, это означает, что каждый человек имеет равные возможности для трудоустройства и профессионального роста, независимо от пола, возраста, национальности или

других характеристик. Кроме того, статья 43 Конституции Российской Федерации гарантирует право на жилище. Это право тесно связано с правом на труд, поскольку обеспечение жильем является одним из важных аспектов социально-экономической защиты граждан. Наличие устойчивого и достойного жилья способствует улучшению условий жизни и повышению качества труда. Таким образом, в правовой сфере широкое понимание и значимость трудовых прав граждан обеспечивается за счет системных связей между статьями 21, 37, и 43 Конституции Российской Федерации, которые содержат не только гарантию права на защиту от безработицы, но и ценности морального поощрения за трудовые достижения, а также ценности профессионального роста, развития и признания. То есть системные связи статьи 37 Конституции Российской Федерации с другими статьями позволяют расширить понимание трудовых прав.

Исходя из вышеизложенного, рассмотрим конституционное право на труд через основные аспекты трудового права Российской Федерации.

В современном обществе трудовое законодательство играет важную роль в защите прав работников и регулировании трудовых отношений. Оно закрепляет различные аспекты, включая права в сфере труда и принципы правового регулирования, чтобы обеспечить справедливые условия труда и равные возможности для всех работников. Одним из важных аспектов, которые закрепляются в трудовом законодательстве, является право на заключение, изменение и расторжение трудового договора. Это гарантирует работникам свободу выбора и защиту от незаконного увольнения или дискриминации. Кроме того, законодательство обеспечивает право на «предоставление работы, соответствующей условиям, предусмотренным трудовым договором, а также право на рабочее место, соответствующее нормам охраны труда» [76]. Помимо этого, трудовое законодательство включает принципы правового регулирования трудовых отношений и связанных с ними отношений. Одним из таких принципов является свобода труда, которая означает, что каждый человек имеет право на труд и не может

быть вынужден к нему против своей воли. Российское законодательство также устанавливает запреты на принудительный труд и дискриминацию, тем самым обеспечивая защиту прав работников. Важным аспектом трудового законодательства является защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Это означает, что государство и работодатели должны предоставлять возможности для трудоустройства и помощь в поиске работы для всех граждан. Кроме того, каждый работник имеет право на справедливые условия труда, что включает в себя равенство прав и возможностей.

Отраслевые презумпции также имеют важное значение в трудовом законодательстве. Это отмечают в своих трудах А.М. Лушников и М.В. Лушникова. Отраслевые презумпции помогают устранить противоречия и неясности, которые могут возникнуть при толковании действующих норм законодательства [39, с. 329-330]. Презумпция в пользу работника означает, что в случае неустранимых противоречий или неясностей, интерпретация будет осуществляться в пользу работника. Это способствует обеспечению справедливости и защите интересов работников. Тенденция к расширению нормативного содержания права на труд в отраслевом законодательстве становится все более заметной. Законодатели стремятся усилить защиту прав работников и обеспечить более справедливые условия труда. Это может проявляться во включении новых норм и положений, которые расширяют круг прав работников, улучшают условия труда и предотвращают дискриминацию.

Таким образом, право на труд как конституционно гарантированная ценность обладает особенностями:

- «конституционное право на труд является одной из наивысших ценностей, обусловленных наличием блага – трудиться;
- обеспечение реализации конституционного права на труд со стороны таких субъектов права, как компетентные органы государственной власти;
- конституционное право на труд представляет собой сложную структуру ценностей, состоящую из относительно самостоятельных конституционных ценностей более высокого уровня и определяемую

выбранным правовым подходом к реализации конституционного права на труд (например, трудовой договор, государственная служба, предпринимательская деятельность и другое)» [6].

Конституционное право на труд с точки зрения формально-юридического подхода имеет многоуровневое и разноплановое нормативное обеспечение. Оно предполагает гарантию каждому гражданину права на свободный доступ к труду, равные условия труда и запрещение принудительного или дискриминационного труда. Вместе с тем, это право подразумевает регулирование взаимоотношений между работником и работодателем, соблюдение трудовых стандартов, трудовых правил и обязанностей. Основной целью конституционного права на труд является создание равноправных и справедливых условий для всех работников общества.

Отраслевое трудовое законодательство играет важную роль в обеспечении справедливых условий труда и защите прав работников. Оно включает различные аспекты, такие как права в сфере труда и принципы правового регулирования, а также отраслевые презумпции. Наблюдается тенденция к расширению нормативного содержания права на труд в отраслевом законодательстве, что способствует улучшению условий труда и защите интересов работников.

1.2 Становление права на труд и его закрепление в Конституции России

Реформа 1861 года, когда в Российской Империи было отменено крепостное право, кардинально повлияла на социально-экономическое положение внутри государства. Именно с этого периода, как считают некоторые представители научного сообщества, необходимо вести исследование трудового права в России. Так, например, Е.М. Рузаев предлагает следующую авторскую периодизацию становления трудового

права в России:

«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» [66, с. 53].

Такая периодизация не коррелируется с темой проводимого нами исследования, потому что конституционализация права на труд, то есть его закрепление в ключевых нормативных правовых документах страны, начинается в период становления советской власти. «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» [10, с. 65]. Здесь

обратимся к исследованиям Ю.П. Орловского, который отмечает «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 Трудового кодекса РФ, а другой – с принятием Декларации прав и свобод человека, принятой Съездом народных депутатов СССР 5 сентября 1991 г., и только один из них непосредственно обеспечил конституционализацию права на труд постсоветской России» [55, с. 89].

Внимания заслуживает тот факт, 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 19 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» [29, с. 232]. Сложности в изучении правового поля в дореволюционный период связаны с рядом факторов. Во-первых, недостаточно достоверных источников, подтверждающих наличие тех или иных правовых аспектов. Во-вторых, отсутствует какая-либо исследовательская научная база, факты которой могли бы подтвердить наличие права и его основные проявления. Очень точно по

этому поводу отметил А.А. Бережнов, характеризуя царский период России: «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» [5, 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» [25, с. 73].

Анализ первоисточников показывает, что право на труд впервые было закреплено в Конституции Финляндии в 1919 году [41, с. 220]. При этом в Р.С.Ф.С.Р. (аббревиатура, действующая до 1935 года) в Конституции 1918 года была обязанность труда, но права на труд не было. Закрепление вопроса о наличии права на труд у граждан молодого советского государства отсутствовало и 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» [45, с. 79]. Указанная обязанность была установлена не конституционными положениями, а регламентирована такими документами, как постановление Наркомтруда (29 октября 1917 г.), Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа (25 января 1918 г.) и нормативными правовыми актами о биржах труда, которые в свою очередь подчеркивают

значимость данных структур. Характерным для дальнейшего укоренения принудительного труда в рассматриваемый период времени стало дальнейшее законодательное закрепление запрета на отказ от работы, что было отражено в Декрете от 3 сентября 1918 г. «О воспрещении безработным отказываться от работы», в соответствии с которым отказаться от работы было нельзя в следующих случаях:

- 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.

За нарушение указанного запрета предусматривалось наказание в виде «лишения 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». В апреле 1919 года был принят Декрет о запрещении приема на службу при переходе в другое учреждение без согласия руководителя ведомства прежней службы, что можно трактовать как серьезное ограничение свободы выбора вида и места работы. Действие рассматриваемого запрета продолжало сохраняться долгое время и вызывало много сложностей, например, когда в рамках кадровой ротации или повышения по должности одному из супругов был одобрен перевод на другое место работы, находящееся в другом населенном пункте, а другого супруга «не отпускал» работодатель. С действием данного запрета часто сталкивались профессиональные спортсмены, которые в силу особенностей эпохи обязательно были закреплены за какими-либо предприятиями. Получая более выгодное предложение от другого спортивного клуба, они не всегда могли воспользоваться им, так как их не отпускал официальный работодатель (завод, мастерская, НИИ и подобные организации).

«Очевидно, что с введением большевистской уравниловки в оплате труда, не предполагавшей дифференциации в оплате за труд между качественно трудившимися лицами и остальными работниками, то есть 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» [82].

«Современные учёные констатируют широкое применение большевиками административно-командных методов, активно используемых в разных сферах трудовых отношений» [52, с. 212]. Очевидцы данных социально-политических процессов, современники советской эпохи отмечали, что трудовой найм как социально-правовое явление был уничтожен представителями власти и законодателями – по факту заменён принудительным трудом [22, 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» [10, 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» [4, с. 42]

Среди ученых существуют разные мнения по поводу рассмотренных действий представителей советской власти по обеспечению права на труд,

среди которых преобладает точка зрения об объективных причинах, объясняющих необходимость таких шагов.

Например, А.В. Карпушкин полагает, что «меры по организации бирж труда, равно как и введение всеобщей трудовой повинности в качестве конституционного и трудового 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» [33, с. 158]. Е.А. Кобец, 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» [25, с. 75].

Правовые нормы, связанные с трудом, были закреплены в статье 118 Конституции СССР 1936 года («сталинская» конституция), а в 1937 году – в статье 122 Российской республиканской конституции. Автономные республики союза в своих Основных законах продублировали формулировки из конституции РСФСР практически дословно [10, с. 32].

В уже упомянутой «сталинской» Конституции СССР 1936 года появляется отдельная X глава, состоявшая всего из 16 статей, посвященных правам и обязанностям человека. «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» [10, с. 32].

Значимым событием был факт появления в «сталинской» конституции отдельной, десятой главы, состоящей из 16 статей, посвященных правам и

обязанностям человека, что не было характерно для советских законов. «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» [10].

В 1977 году была принята союзная, а в 1978 году – республиканская конституции, в которых формулировки норм о праве на труд практически не изменились. Можно отметить расширение объема некоторых положений, например, в статье 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» [34, с. 25]. По мнению правоведа Л.А. Чикановой, «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» [25, с. 75].

«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» [29, с. 35].

В дальнейшем на формальном уровне происходит некоторое смягчение норм трудового права, но обязанность трудиться как одно из моральных обязательств советского человека продолжает существовать ещё долго, что подтверждается фактами общественного осуждения в виде товарищеских судов и правовыми мерами наказания со стороны представителей государственных структур. Из чего можно сделать вывод, что в ССС, несмотря на ратифицированные международные документы в сфере труда, включая и Конвенции МОТ, продолжал существовать принудительный труд. Можно констатировать, что свободы труда в советском государстве не было [65, с. 8].

Право на труд российских граждан такое, каким мы его знаем сегодня, характеризуется положениями статьи 37 Конституции РФ, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.

Таким образом, становление права на труд в советский период начинается с 1918 года, но фактически закрепление не столько права, сколько обязанности трудиться происходит в 30-е годы, а его расширение происходит в 70-е годы. Несмотря на некоторое формальное смягчение концепции права на труд и ратификацию международных правовых актов, регламентирующих в том числе и этот вопрос, в СССР ещё долго практиковалось общественное порицание и правовое наказание за тунеядство.

1.3 Система нормативного правового регулирования обеспечения реализации права граждан на труд

В предыдущих параграфах мы уже затронули некоторые ключевые нормативные правовые акты, регламентирующие различные аспекты реализации права граждан Российской Федерации на труд. Рассмотрим их подробнее как составляющие системы.

Право на труд как одно из фундаментальных прав человека и гражданина имеет важное социально-экономическое значение в обществе. Его

основные аспекты регламентированы нормативно-правовыми актами различного уровня.

С точки зрения международно-правового регулирования, право на труд признается и гарантируется целым рядом международных документов, устанавливающих основные принципы и стандарты, обязательные к соблюдению государствами с целью обеспечить своим гражданам право на труд. Рассмотрим их подробнее

Труд, его ценности и основные аспекты закреплены в международно-правовых актах ООН, которые в отличие от актов Совета Европы, прекративших своё действие на территории Российской Федерации, также раскрыт юридический контекст. Так, из статьи 23 Всеобщей декларации прав человека очевидно, что право на труд – одно из ключевых прав и свобод человека.

Существует ряд документов, вносящих конкретику в некоторые положения международных нормативно-правовых актов. Например, Замечание общего порядка № 18: Право на труд (статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах), согласно которому «признается право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, в частности право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности» [85]. Дополнительные аспекты права на труд раскрываются в статьях 7 и 8. Статья 7 касается индивидуального аспекта права на труд. Это означает, что каждый человек имеет право на защиту от незаконного увольнения, на справедливое вознаграждение и равную оплату за равный труд, а также на правовую защиту в случае нарушения его трудовых прав. Коллективный аспект права на труд рассматривается в статье 8 «где закрепляются право каждого человека создавать профессиональные союзы и вступать в таковые по его выбору, а также право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно» [85].

В соответствии с положениями Всеобщей декларации прав человека перечень трудовых прав не ограничивается теми, которые закреплены в

Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Всеобщая декларация прав человека гарантирует и обеспечивает дополнительные трудовые правомочия, не нарушающие законодательство и не ограничивающие права иных лиц.

Замечание общего порядка № 18, рассмотренное выше, закрепляет обязанность по обеспечению права на труд за государством и иными субъектами права. К ним можно отнести все физические лица, различные общественные объединения, профессиональные союзы, а также частные предприятия, несмотря на то, что на них не распространяется действие Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Последние, создавая рабочие места, обязаны обеспечивать соблюдение трудовых прав, не допускать дискриминирующий действий и вести адекватную кадровую политику.

Международная организация труда (далее также – МОТ) является специализированной международной организацией, играющей важную роль в обеспечении права на труд. Она функционирует в интересах работающего населения и является определяющей структурой в международной политике по защите прав трудящихся. При её непосредственном участие разрабатываются и реализуются программы по улучшению условий труда и жизни, создаются международные стандарты, которые служат руководством для реализации национальных политик в сфере труда. Деятельность МОТ примечательна тем, что направлена на защиту прав, формирующихся при выполнении работы по найму, по трудовому договору. С целью ограничения возможности использования скрытых форм трудовых отношений, что может привести к искажению реального правового статуса работника, МОТ в своих Рекомендациях № 198 «О трудовом правоотношении» указывает на необходимость проведения соответствующих мер со стороны государства внутри своей страны.

С позиции реализации конституционного права на труд конвенции МОТ не ограничены только полномочиями органов власти как представителей

государства, но и затрагивают правоотношения, касающиеся предпринимателей (работодателей) в части обеспечения рассматриваемого права. Из чего следует, что гражданин может обратиться с требованием выплаты пособий по безработице, обеспечения медицинского обслуживания (статьи 15, 23 Конвенции № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»); предоставления отпуска (Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках»); равного вознаграждения за труд равной ценности (Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы»), предоставления соответствующей защитной одежды и средств (статья 16 Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда»).

На уровне конституционного регулирования, многие страны включают право на труд в свои конституции, подчеркивая его важность и неотъемлемость для своих граждан. Конституция Российской Федерации не стала исключением. В Основном законе Российской Федерации можно выделить статьи и положения, которые непосредственно относятся к обеспечению права на труд, например, статья 37, регламентирующая следующие основные аспекты трудового права граждан [32]:

- право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (часть 1);
- право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены (часть 3);
- право на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации (часть 3);
- право на защиту от безработицы (часть 3);
- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (часть 4);
- право на забастовку (часть 4);
- право на отдых (часть 5).

В части 1 статьи 7 Конституции РФ речь идёт о гарантии охраны труда и здоровья людей, об установлении минимального размера оплаты труда. Далее части 2 статьи 17 Конституции РФ гарантирует права и свободы

человека согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, что согласуется с вышеуказанными международными актами.

Право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (часть 1 статьи 30 Конституции РФ) и право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (часть 1 статьи 34 Конституции РФ) являются самостоятельными конституционными правами, но соотносятся с реализацией права на труд.

Здесь следует отметить, что согласно пункту «б» части 1 статьи 72 Конституции РФ защита прав и свобод человека и гражданина находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

К примеру, в соответствии с частью 3 статьи 17 Конституции Республики Саха (Якутия) государство устанавливает для граждан единые гарантии в области охраны труда. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра обеспечивает «защиту прав и свобод человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ, федеральным законодательством и настоящим Уставом» (часть 1 статьи 2 Устава автономного округа).

Таким образом, очевидна важная роль федеративного устройства государства при определении правового статуса гражданина и его положения в обществе, в том числе с позиции реализации права на труд. Поэтому считаем, что рассматриваемая норма права должна быть отнесена к ключевым конституционным ценностям.

Кроме того, наличие права на труд у граждан Российской Федерации определяется не только с позиции законотворчества, но и сложившейся судебной практикой.

Конституционный Суд Российской Федерации в своём Определении от 5 ноября 2002 г. № 320-О отметил по смыслу положения части 3 статьи 37 Конституции России «государство обязано принимать все необходимые меры

к тому, чтобы уменьшить негативные для здоровья работников последствия труда в условиях особой вредности, в том числе путем предоставления им дополнительных гарантий и компенсаций, к которым относится, в частности, и возможность уйти на пенсию по старости в более раннем возрасте и при меньшей продолжительности общего трудового стажа».

Также Конституционный Суд Российской Федерации при вынесении решений отмечал значимость создания и полноценного функционирования профсоюзов, которые могут выступать как действенный механизм защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами.

Защита прав работников и регулирование трудовых отношений в определенных сферах деятельности осуществляется на основании федеральных законов, в том числе кодексов, и иных подзаконных нормативных актов.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее также – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ) устанавливает права и обязанности работников и работодателей, а также стандарты труда и условия занятости. Они также регулируют вопросы оплаты труда, рабочего времени, отпусков, производственной безопасности и другие.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепляет «равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами гражданского служащего» (пункт 3 части 1 статьи 4) [51].

В Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (далее также – КоАП РФ) имеется глава 5,

регламентирующая административные правонарушения, посягающие на права граждан. Так статья 5.62. КоАП РФ закрепляет ответственность за дискриминацию.

Таким образом, можно сделать вывод, что в международно-правовых актах, действующих на территории Российской Федерации, право на труд раскрывается как в контексте взаимоотношений личности и государства, так и строго в рамках трудовых правоотношений.

Закрепление права на труд в Конституции РФ носит неоднозначный характер. Основной закон России не закрепляет как такового права на труд и правового механизма его реализации в то время, как наличие этого права в Основном законе государства не должно подвергаться никакому сомнению.

Итак, категория «труд» отличается своей универсальностью и многозначностью. Об этом говорят исследования в области биологии, философии, психологии, социологии, экономики, правоведения. В рамках нашего исследования данная категория представляет интерес с экономической и социальной позиций, соприкасающихся в правовом поле.

Следует отметить, что в настоящее время труд рассматривается как социокультурная и нравственная ценность, которая может быть представлена в виде правовых норма, содержащихся в том числе в Конституции Российской Федерации.

Трудовые отношения, складывающиеся в рамках законодательства Российской Федерации, отличаются многообразием форм и субъектов, что может создать сложности для полноценной и качественной реализации и защиты прав в данной сфере. Соответственно появляется необходимость в научном понимании конституционного права на труд как базовой правовой нормы, соблюдение которой позволяет государству гарантировать обеспечение достойных условий жизни и развития каждого гражданина, тем самым поддерживать одно из важных направлений государственной политики, социальное.

В международно-правовых актах, действующих на территории

Российской Федерации, право на труд раскрывается как в контексте взаимоотношений гражданина и государства, так и строго в рамках трудовых правоотношений работника и работодателя.

Закрепление права на труд в Конституции Российской Федерации носит неоднозначный характер. Это отмечено в целом ряде научных исследований. Основной закон России не закрепляет как такового права на труд и правового механизма его реализации. Определение основных аспектов конституционного права на труд в России осуществляется с помощью толкования норм, содержащихся в статье 37 Конституции РФ. Несмотря на то, что Конституционный суд РФ в своих определениях признает право на труд и связывает его с положениями Конституции РФ, наличие этого права в Основном законе государства не должно подвергаться сомнению.

Основной целью конституционного права на труд должно являться создание равноправных и справедливых условий для всех работников общества. В этом плане в правовом поле Российской Федерации важную роль играет отраслевое трудовое законодательство, обеспечивая справедливые условия труда и защиту прав работников. Оно включает различные аспекты, такие как права в сфере труда и принципы правового регулирования, а также отраслевые презумпции. В настоящее время наблюдается тенденция к расширению нормативного содержания права на труд в отраслевом законодательстве, что способствует улучшению условий труда и защите интересов работников.

Несмотря на разнообразие мнений по вопросу исследования и исходя из широты охвата и содержания положений, содержащихся в статье 37 Конституции Российской Федерации, нельзя категорически утверждать об отсутствии права на труд в Российской Федерации.

Глава 2 Защита конституционного права на труд в Российской Федерации: механизмы, формы и способы

2.1 Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере трудовых отношений

События последних лет геополитического и социально-экономического характера на внешне- и внутривластной арене негативно отражаются в том числе и на сфере трудовых правоотношений работодателей и их работников. Защита прав российских граждан в сфере труда не теряет своей актуальности [61, с.98].

Как показывает практический опыт, одной из причин нарушения трудовых прав граждан становится отсутствие строго регламентированной системы механизмов и алгоритмов защиты.

В соответствии с действующим законодательством (глава 59 Трудового кодекса РФ) методы защиты трудовых прав могут быть диспозитивными и императивными. Первые подразумевают самостоятельную защиту работником своих прав, а вторые – привлечение органов власти в лице прокуратуры Российской Федерации, Роструда и других [71, с. 36].

«Относительно процессуального содержания права на защиту трудовых прав работников, то речь должна идти о:

- праве работника на обращение за защитой нарушенного трудового права к любому государственному органу в любой законной форме, или вообще защищать себя самостоятельно;

- право на пользование предусмотренными законом процессуальными правами, которые установлены для конкретной формы защиты трудовых прав, и, безусловно, о праве на обжалование в судебном порядке решения органа или лица, к которому уже обратился работник по вопросам защиты своих нарушенных трудовых прав» [14, с. 56].

«Под формами защиты трудовых прав работников целесообразно

рассматривать правовой комплекс особых юридических процедур, которые могут осуществлять правоохранительные органы, и непосредственно работники в пределах соответствующего правозащитного процесса, что имеет своей целью реальное восстановление нарушенных трудовых прав и дальнейшую, предусмотренную действующими нормативно-правовыми актами, соответствующую компенсацию за нарушение материального или морального характера» [79, с. 8].

На данный момент правоведы выделяют 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)» [35, с. 91-98].

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 трудово-правовых 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» [23, с. 69-77].

«Несмотря на то, что законодательством предусмотрены различные способы защиты трудовых прав наемных работников, граждане не всегда готовы предпринимать какие-либо решительные действия. Многие избегают «выяснения отношений» с работодателем или обращения в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. При этом правовая пассивность работников негативно

сказывается на их мотивации к труду, а также усиливает произвол работодателей, действующих в своих интересах» [79, с. 13].

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ выделяют следующие основные способы защиты трудовых прав и свобод:

- самостоятельная защита работниками своих трудовых прав;
- защита профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита [76].

Важно подчеркнуть, что «выбор конкретного средства защиты трудовых прав работников целесообразно определять на основании:

- характера нарушенных трудовых прав и последствий такого нарушения;
- особенностей правозащитной компетенции определенного органа, к которому обращается работник;
- процессуальных особенностей рассмотрения обращения работника;
- реальных организационно-правовых возможностей работника самостоятельно защищать свои нарушенные трудовые права» [67, с. 112].

Самозащита как способ восстановления и урегулирования нарушенных прав применяется при возникновении индивидуальных трудовых споров. Забастовка в свою очередь способна разрешить коллективные трудовые споры, когда нарушаются права нескольких работников [24, с. 52].

При урегулировании трудовых конфликтов различного характера и охвата могут быть использованы профсоюзная защита и защита в комиссии по трудовым спорам. Здесь «основной проблемой, на наш взгляд, является не распространенность данных органов у большинства работодателей, а в случае даже их присутствия – позиция не конфликтности с работодателем, что существенно снижает значение таких способов защиты. При реализации данного способа защиты трудовых прав в массовом порядке можно было бы

существенно снизить нагрузку на государственную систему контроля и защиты трудовых прав» [67].

Из общего количества граждан, столкнувшихся с нарушением и ограничением их трудовых прав со стороны работодателя, в суды обращается, по некоторым данным, лишь 6% [42]. Причиной может быть как страх перед самой инстанцией из-за незнания процедуры обращения, так и элементарный пропуск установленного срока для обращения в суд, которые весьма непродолжительны. Пытаясь урегулировать трудовой спор с помощью доступных инструментов (комиссии, профессиональные союзы), можно пропустить срок, чтобы обратиться в судебные органы. Некоторые работодатели могут пользоваться этим в своих целях. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленные статьей 392 Трудового кодекса РФ [76].

«Примирительная процедура (медиация) применяется в качестве альтернативной процедуры урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений. Данная процедура осуществляется с участием независимого лица – медиатора на основе добровольного согласия сторон и в целях достижения ими взаимоприемлемого решения путем переговоров» [11, с. 44].

«Одной из особенностей медиации является подвижность ее процедурной формы и отсутствие строгой определенности в ее содержании.

Если судебный процесс осуществляется по строгому, установленному законом процессуальному регламенту, процедурная структура медиации является динамичной, часто неписаной» [11, с. 44].

«Медиация в трудовых отношениях характеризуется следующими чертами:

– это внесудебный порядок разрешения трудового спора с использованием неюрисдикционных способов защиты трудовых прав

работника и работодателя;

- это трудовое примирение с помощью посредника, без вмешательства уполномоченных государственных органов;

- институт медиации предполагает переговорный процесс, по итогам которого выявляются интересы и потребности сторон трудовых отношений, который базируется не на основе позиций, а на основе интересов;

- медиация завершается добровольным соглашением сторон трудового разногласия, основанным на взаимных уступках» [36, с. 62].

На сегодняшний день в соответствии со статьей 382 Трудового кодекса РФ «индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено настоящим Кодексом». Таким образом, медиация как способ урегулирования индивидуального трудового спора отсутствует в ключевом нормативном правовом акте трудового права в Российской Федерации [76].

Учитывая изложенное, предлагаем внести соответствующие изменения в статью 382 Трудового кодекса РФ в части включения медиаторов как субъектов разрешения индивидуальных трудовых споров.

В отличие от обращения в суд медиация имеет следующие преимущества:

- медиация проводится независимым специалистом – таким образом можно избежать вмешательства со стороны государства;

- процедура медиации в отличие от суда не требует уплаты государственной пошлины и возмещения судебных расходов – таким образом работодатель и работник могут сэкономить денежные средства.

Медиация позволяет:

- «разрешать не только индивидуальный трудовой спор, но и любой конфликт, возникший между работодателем и работником, а также другими лицами, в том числе не обладающими правом обратиться к другим органам, рассматривающим трудовые споры;

- найти компромисс, выработать приемлемый способ разрешения конфликта, используя помощь квалифицированного и независимого специалиста;

- обеспечить свободу выбора условий договора. В процедуре медиации стороны не связаны, как в ходе судебного разбирательства, с предметом, содержанием и причиной иска. Они могут изменить условия будущего соглашения по своему усмотрению;

- выявлять и устранять реальные причины конфликта и условия, которые ему способствуют, исходя из установления общих интересов и (или) схожих взаимных интересов;

- сторонам заключать, основываясь как на правовых нормах, так и на нормах морали и справедливости, добровольное соглашение, которое формируется исходя из уступок и поиска компромиссов;

- свести риск неисполнения соглашения к минимуму в силу добровольности заключенного соглашения и отсутствия признаков принуждения;

- обеспечить в процессе осуществления медиации конфиденциальность всей информации;

- снизить затраты при урегулировании конфликта» [57, с. 74].

В отличие от индивидуальных трудовых споров коллективные в обязательном порядке должны быть сначала рассмотрены примирительной комиссией, действующей в рамках трудового законодательства [76].

Коллективные трудовые споры могут быть урегулированы:

- примирительной комиссией,
- с участием посредника,
- в трудовом арбитраже.

Следовательно процедура урегулирования коллективных трудовых споров может быть проведена медиатором по аналогии участия посредника. Это может быть закреплено как обязательный этап процесса решения трудового спора.

Рассмотрим, чем отличается участие медиатора от посредника. Во-первых, законодательством не предусмотрены четкие требования к посреднику. Им может быть любой независимый специалист. Во-вторых, отличаются сроки. Медиация должна быть проведена в течение шести месяцев со дня заключения соответствующего соглашения. Посредник обязан предоставить предложения с возможными вариантами урегулирования конфликтной ситуации не позднее 5 дней с момента проведения консультации. Считаем, что сроки обеих процедур должны быть унифицированы на законодательном уровне.

Несмотря на имеющиеся отличия в процессе участия медиатора и посредника в разрешении трудовых споров, отметим существенные преимущества привлечения медиатора. В первую очередь, это независимый специалист, имеющий профильную подготовку. А также основные аспекты проведения медиации закреплены законодательно.

Таким образом, среди основных способов защиты трудовых прав и свобод выделяют самостоятельную защиту работниками своих трудовых прав, защиту профессиональными союзами, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и судебную защиту.

Перспективной формой несудебного урегулирования трудовых конфликтов различного характера и охвата участников является медиация.

2.2 Правоохранительные органы, обеспечивающие защиту трудовых прав граждан Российской Федерации

Защита трудовых прав может осуществляться каждой из сторон правоотношений в данной сфере в рамках действующего законодательства. Участник трудовых правоотношений, чьи права были нарушены, может прибегнуть к одному из следующих способов защиты:

- самозащита;
- обращение в профессиональный союз работников;

– обращение в орган, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– обращение в установленном порядке в суд.

На сегодняшний день наиболее результативным способом защита нарушенных прав и законных интересов гражданина в сфере труда является обращение в суд. «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» [73, с. 27].

На начальном этапе возникновения трудового спора стороны пытаются урегулировать его самостоятельно, комфортными для себя способами, без обращения в указанные выше структуры. В случае, если разрешение сложившейся ситуации остается неудовлетворено для одной из сторон, чаще всего следует обращение в суд.

Отметим, что за последние годы количество трудовых споров, рассматриваемых в суде, сокращается. Если в 2016 году было заведено 616 119 соответствующих дел, то в 2022 году – 162 720 дел [63]. Это может быть связано со следующими факторами: ужесточение наказания работодателей за нарушение в сфере труда, что профилактически воздействует на потенциальных нарушителей, а также повышение правовой грамотности граждан в вопросах своих трудовых прав. Большая часть дел по трудовым спорам (112 372 или 69,1%) связаны с оплатой труда, 9943 (6,1%) дела о возмещении ущерба, 8341 (5,1%) дело восстановления на работе, 3787 (2,3%) дел об оспаривании ненормативного акта, 650 (0,4%) дел о предоставлении гарантий и компенсаций и 27 627 (17%) – иные споры работников и работодателей.

Обращение в суд работником за установлением и защитой трудовых

прав говорит в первую очередь о неудовлетворительном разрешении трудового спора более доступными работнику способами.

В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса РФ установлены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Так, например, «работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы» (часть 1 статьи 392), а «за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении» (часть 2 статьи 392) [76]. Как уже было отмечено в предыдущем параграфе, такие сроки очень малы, чтобы работник, осознав факт совершенного в отношении него нарушения, мог защитить свои права и восстановить их. Наличие указанных норма определяет специфичность процесса урегулирования трудовых споров в Российской Федерации.

На фоне этого некоторые российские правоведы считают причиной недоброкачественных судебных решений по урегулированию трудовых споров необходимость модернизации судебного порядка рассмотрения таких вопросов: «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» [40, с. 62].

Отсутствие специализации у судей является одной из существенных причин рассматриваемой проблемы. По мнению современных авторов-

правоведов, она может быть устранена «путём внедрения узкопрофильных специальных судов, которые занимались бы исключительно разрешением различного рода трудовых конфликтов» [80, с. 77-81]. Такая перспектива трансформации судебной системы выглядит вполне реализуемой на практике, учитывая, что суды общей юрисдикции, обычно рассматривающие трудовые споры, помимо этого также разбирают дела в сфере земельно-правовых, экологических, семейных отношений и подобное, что требует от них многопрофильных знаний и огромного внимания [80, с. 77-81]. При этом известно, что при рассмотрении дел в судах общей юрисдикции приоритет у гражданских и семейных споров.

Вопрос внедрения узкопрофильных судов наглядно иллюстрирует зарубежный опыт. Например, в Бельгии, Германии и Швеции функционируют специализированные трудовые суды. Большинство рассматриваемых ими дел связано с производственными травмами и заболеваниями, возникшими в результате исполнения должностных обязанностей. В данных судах рассматриваются только спорные вопросы, касающиеся сферы трудовых отношений.

Подобная модернизация судебной системы в современной российской действительности требует значительных финансовых и организационных ресурсов, которые, на наш взгляд, будут полностью оправданы. Существенным преимуществом создания системы специализированных судов, профилем которых будет урегулирование трудовых споров, является возможность учитывать специфику рассматриваемых дел, что позволит улучшить качество принимаемых решений в части рассмотрения дела по существу и сократить сроки рассмотрения.

Учитывая особенности действующей российской судебной системы, начать модернизацию можно с введением у судей специализации по трудовому праву. Например, в систему действующих районных (городских) судов можно ввести специализированный составов судей. Разумеется, необходимо внести изменения в законодательную базу: в Гражданско-

процессуальный кодекс РФ включить отдельную главу, закрепляющую процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров.

Защиту трудовых прав граждан также обеспечивает Прокуратура Российской Федерации, для которой это направление надзора является приоритетным. В рамках обеспечения соблюдения требований трудового законодательства прокуратурой осуществляется контроль за деятельностью организаций всех форм собственности, в том числе индивидуальных предпринимателей. Количество судебных исков, связанных с нарушением трудового права в отношении работника, и нарушений со стороны работодателя, выявленных Прокуратурой РФ, говорит о том, что чаще всего работники стремятся защитить своё право на труд в случае неполной и несвоевременной оплаты [67, с. 43].

Прокуратура действует в соответствии с Федеральным законом от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». Как показывает практика, вмешательство данного органа помогает оперативно предотвратить или урегулировать правонарушения со стороны работодателя за счет универсальных методов осуществления надзорной функции. При этом гражданин как таковой не является объектом надзора прокуратуры, что, по мнению некоторых российских правоведов связано с тем, что закон был принят в период становления политических и экономических систем молодого государства Российской Федерации, когда не было ещё широко применения понятий «индивидуальный предприниматель» и «гражданин-работодатель». Большое количество граждан трудится в частном бизнесе или в найме у лиц, которые не являются оформленными соответствующим образом индивидуальными предпринимателями, что должно быть учтено при внесении изменений в законодательство. «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» [29].

Таким образом, с целью обеспечения защиты трудовых прав граждан, занятых у работодателей-«частников», необходимо расширить перечень объектов прокурорского надзора, включив туда индивидуальных предпринимателей.

«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» [29].

В соответствии со статьей 45 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации для оперативного устранения нарушений трудового законодательства и обеспечения соблюдения прав граждан органы прокуратуры имеют право обращаться в суд [13]. Прокурорский надзор в сфере трудовых правоотношений выступает универсальным гарантом соблюдения трудовых прав.

Ключевым профильным органом государственной власти, обеспечивающим защиту прав граждан в сфере труда, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Роструд выполняет «функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации» [59].

Таким образом, в рамках действующего законодательства защищать

трудовые права может как работник, так и работодатель, для чего может быть использован один из следующих способов: самозащита, обращение в профессиональный союз работников, обращение в орган, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или обращение в установленном порядке в суд. В случае если выбранный способ, например, самозащита, не дал удовлетворительного результата, можно прибегнуть к другому способу, например, обращение в профессиональный союз или суд.

Несмотря на имеющиеся пробелы в качестве принятия решений, судебная защита остается приоритетной в системе органов, осуществляющих защиту прав участников трудовых отношений. Круг лиц, на которых распространяется деятельность судов, неограничен, а в случае положительного решения суда гражданин может рассчитывать на своевременное и гарантированное восстановление своих нарушенных прав. Эффективность судебной системы обусловлена тем, что решения обязательны для исполнения, а механизмы исполнения действенны и безусловны.

Тем не менее судебная защита требует изменений в части формирования узкопрофильных составов судей по рассмотрению трудовых споров. Это позволит повысить уровень надежности судебной защиты, гарантировать справедливость рассмотрения и разрешения любого дела в сфере труда.

Деятельность Прокуратуры Российской Федерации направлена в основном на обеспечение защиты трудовых прав через предупреждение и профилактику нарушений в рассматриваемой сфере. Деятельность Федеральной службы по труду и занятости направлена на обеспечение защиты уже нарушенных трудовых прав граждан, то есть Роструд рассматривает и устанавливает факты свершившихся правонарушений в сфере труда. Что примечательно это единственная централизованная система органов государственной власти, наделенных контрольными и надзорными функциями за соблюдением трудового законодательства на территории

Российской Федерации.

Глава 3 Запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений как обеспечение конституционного права на труд

3.1 Понятие, формы и виды дискриминации в трудовых правоотношениях

Дискриминация (от лат. *discriminatio* – «различение») – ограничение в правах, лишение равноправия [69], то есть в широком смысле понятие рассматривается как лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку или мотиву.

Из статьи 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях следует, что дискриминация – это «нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам» [26].

Дискриминация как вид ограничения или нарушения прав гражданина является наиболее частовстречающейся. Это можно объяснить тем, что действия дискриминирующего характера могут проявляться в различных сферах жизнедеятельности гражданина и общества: в политической, экономической, социальной, культурной, трудовой, а также во многих других.

В Российской Федерации дискриминация, в том числе в сфере трудовых правоотношений, запрещена, а осуществление действий дискриминирующего характера влечет за собой наказание в соответствии с российским законодательством.

Несмотря на чёткий, не вызывающий двоякого толкования запрет дискриминации в сфере труда, данное явление продолжает существовать в современных российских реалиях, о чём свидетельствуют результаты

исследований.

В 2023 году исследовательский центр «Зарплата.ру» провел ставший уже ежегодным опрос о трудовых взаимоотношениях работников и работодателей и о дискриминации в сфере труда. Было опрошено 2300 граждан в возрасте от 25 до 55 лет, работающих в разных отраслях и регионах России. Из опрошенных 37% заявили, что сталкивались с предвзятым отношением со стороны работодателей: из них 56% отметили возраст как основную причину дискриминации, 32% – семейное положение, 27% – половую принадлежность. Также были отмечены такие факторы, как национальность (15%), религия (12%), внешность (11%), образование (9%) и здоровье (8%) [42].

По результатам проведенного исследования можно выделить следующие формы проявления дискриминация по возрасту:

- низкая заработной платы по сравнению с другими специалистами той же должности с тем же функционалом;
- отказ в приеме на работу;
- отказ в повышении по службе;
- увольнение или сокращение.

Дискриминация по возрасту касается преимущественно молодых и пожилых работников. Не все работодатели готовы принимать молодых специалистов, потому что не готовы или не хотят предоставлять установленные законодательством льготы для данной категории работников. Например, укороченный рабочий день, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в том числе оплачиваемый отпуск на период сессии (статьи 173-177 Трудового кодекса РФ) и др. В таких случаях необходимо у работодателей формировать представление о преимуществах молодых специалистов, об их гибкости, о положительных сторонах их энтузиазма, о высокой инициативности таких работников. Также многие работодатели снижают размер оклада в связи с отсутствием трудового стажа у впервые заключающих трудовой договор. Возрастных работников так же не

спешат принимать на работу и при увольнении рассматривают самыми первыми.

Семейное положение и наличие детей в возрасте до 18 лет также являются причиной для дискриминации со стороны работодателя.

Дискриминация по половой принадлежности имеет несколько форм проявления: разный уровень оплаты труда работников на одинаковых должностях и с одинаковыми обязанностями; предоставление больших карьерных возможностей в первую очередь мужчинам (значимые поручения, участие в перспективных проектах и другое).

Рассмотрим подробнее различные формы дискриминации в трудовых отношениях:

- дискриминация при найме на работу;
- дискриминация при увольнении с работы;
- дискриминация при оплате труда;
- дискриминация при продвижении по службе;
- дискриминация в образовании и профессиональной подготовке;
- профессиональная сегрегация.

При трудоустройстве можно столкнуться с тем, что потенциальный работодатель отдает предпочтение тем кандидатам, которые обладают наиболее предпочтительными для него (работодателя) характеристиками, часто не имеющими отношения к профессиональным качествам и навыкам претендента на должность. Такие характеристики не имеют правового обоснования: гендерная принадлежность, возрастные ограничения, национальность или раса, религия, наличие судимости и другое.

Специалисты и правозащитники отмечают высокую сложность с доказательством дискриминирующих действий со стороны действующего или потенциального работодателя. «Современный работодатель никогда не указывает истинную причину отказа – свое решение он обычно мотивирует либо отсутствием соответствующей вакансии, либо недостатком у соискателя требуемых профессиональных качеств» [16] – отметил как-то начальник

юридического управления Роструда Р. Страхов. По этой причине дела о дискриминации рассматриваются в пользу работника чрезвычайно редко.

Поводом для ущемления прав в трудовых отношениях часто может стать религиозная принадлежность, проявляющаяся во внешнем виде и поведении; профсоюзная деятельность, если она идёт в разрез с политикой и мнением работодателя; и даже внешний вид человека (лишний вес, неопрятность, одежда, пирсинг, татуировки, цвет волос и другое).

Например, на должность секретаря руководителя чаще рассматриваются и принимаются привлекательные молодые женщины не старше 30-35 лет. В подобных вакансиях обычно отсутствуют требования к наличию высшего или среднего специального образования, а ключевое требование это коммуникативные навыки и умение работать на компьютере (Word, Excel, Outlook и подобные).

Ещё одним иллюстрирующим примером будет отказ в приеме на работу женщины в хиджабе, особенно в регионах, где ислам не является преобладающей религией.

Аналогично при приеме работодатель может игнорировать кандидатов, по его мнению, слишком юного возраста или наоборот, предпенсионного или вовсе пенсионного, или кандидата, не имеющего высшее образование. При ситуационном подходе «согласно теории образовательных сигналов на рынке труда Майкла Спенса диплом о высшем образовании не может выступать единственной причиной высокой продуктивности работника, а только свидетельствует о его способностях, полученных в процессе образования» [19].

С дискриминацией при трудоустройстве могут столкнуться и инвалиды. Чаще всего работодатель не имеет полного представления о способностях и производительности лиц с ограниченными возможностями. Российским законодательством установлены штрафные санкции (статья 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях) за ограничение в трудовых правах рассматриваемой категории граждан, но

размеры административных штрафов невелики (от 5 до 10 тысяч рублей), что организации проще заплатить его, чем создавать и оборудовать рабочее место для инвалида. Ещё одним поводом для дискриминации граждан с инвалидностью при трудоустройстве может стать то, что рассмотренная выше норма касается только тех случаев, когда трудоустройство инвалидов должно осуществляться в соответствии с установленной квотой. То есть, если для организации не установлена квота, то велика вероятность, что работодатель вообще не будет рассматривать кандидатов с инвалидностью.

Как видим, при найме могут быть дискриминированы некоторые группы людей, их кандидатуры рассматриваются в последнюю очередь. Подобное можно наблюдать и при сокращении штата по производственной необходимости – такие работники в первую очередь получают уведомления и покидают рабочие места по инициативе администрации. Чаще всего это лица предпенсионного и пенсионного возраста или молодежь, так как существует стереотип, что молодые люди быстрее находят новое место работы и легче адаптируются изменениям рынка труда.

Дискриминация при оплате труда чаще всего выражается в количественной разнице выплачиваемого вознаграждения мужчинам и женщинам за осуществление одних и тех же функций в одинаковом объеме и при равных условиях. Ещё в 1951 году была принята Конвенция Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», где регламентированы обязанности о принятии равных ставок вознаграждения, которые определяются без гендерной дискриминации. Данный документ вступил в силу в 23 мая 1953 года и был ратифицирован Российской Федерацией в числе других 173 стран мира. До этого разница в оплате труда мужчин и женщин воспринималась нормально.

Чтобы эффективно и максимально точно определить положение женщин в экономике, было сформулировано и введено понятие гендерного разрыва. Гендерный разрыв – экономический показатель, отражающий

разницу между средним заработком мужчин и женщин в процентах от заработка мужчин. В 2021 году данный показатель по Российской Федерации составил 27,53%, а отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин – 72,47% [83].

В Российской Федерации гендерный разрыв в оплате труда можно наблюдать не только в разрезе федеральных округов, но и регионов. «В ряде субъектов Российской Федерации наблюдается существенное превышение среднего по стране значения гендерного разрыва. При рассмотрении величины гендерного разрыва в оплате труда с учетом преобладающих в том или ином регионе видов экономической деятельности было выявлено, что в регионах, в которых преобладает один вид экономической деятельности, значение гендерного разрыва в оплате труда превышает 30%. Тогда как в тех регионах, в которых преобладает несколько видов экономической деятельности, значение гендерного разрыва в оплате труда не превышает 15%» [83].

Аналогичная ситуация сложилась и в разрезе видов экономической деятельности. Для видов экономической деятельности, где преобладающее большинство занятых это мужчины, показатель гендерного разрыва превышает среднероссийское значение.

Гендерный разрыв наблюдается и при замещении руководящих должностей. Так при анализе групп профессий было выявлено, что на должностях категории «руководитель» занято практически поровну мужчин и женщин, при этом гендерный разрыв составляет 31,94%, что превышает среднее значение по стране. В некоторых регионах гендерный разрыв в руководящем составе может быть выше, более чем в 1,5 раза [60]. Такое положение можно объяснить наличием стереотипа о женщинах на руководящих должностях и соответствующего в связи с этим ограничения возможностей в продвижении по карьерной лестнице и справедливости оплаты труда.

Отметим, что на сегодняшний день встречается не только гендерная дискриминация в оплате труда, но и разница оплаты за равный труд местного

населения и приезжих. Это касается должностей с окладом, где работодатель отдает предпочтение местным работникам, а не приезжим, которые через какое-то время могут уехать – и возникнет необходимость в поиске нового работника. «При этом за последние годы работодатели начали платить трудовым мигрантам те же заработные платы, которые предлагают российским сотрудникам. Во многом этому способствовало развитие сфер, где распространена сдельная оплата труда (такси, курьерские службы, логистические центры), где доход зависит от количества выполненных заказов. Средний заработок у сборщика заказов составляет 42,6 тыс. руб., таксиста – почти 69 тыс. руб., курьера – 70 тыс. руб., сообщили в hh.ru. Но таксист при низкой выработке может зарабатывать 60 тыс. руб., а при большой – до 200 тыс. руб.» [19].

Гендерная дискриминация может быть выражена не только разницей в заработной плате между специалистом-мужчиной и специалистом-женщиной на равнозначных должностях с одинаковым набором должностных обязанностей, но и в предпочтении видеть на руководящих должностях скорее мужчин, чем женщин. Такая тенденция продолжает сохраняться в большинстве российских организаций. В связи с чем необходимо быть внимательным и объективным при принятии соответствующих управленческих кадровых решений, связанных с назначением на руководящие должности. Необходимо учитывать реальные результаты аттестации работников, их профессионализм и компетенции.

В 2023 году Ассоциация менеджеров провела опрос среди сотрудников более 200 российских и международных компаний и проанализировала соотношение мужчин и женщин среди управленцев в Российской Федерации. Только в 34% российских компаний женщины составляют более половины управленческой команды.

Согласно данным исследования, 33% респондентов фиксируют рост общего количества женщин среди состава руководителей. Лишь 6% отмечают рост количества мужчин на позициях топ-менеджеров.

«Полученные нами данные говорят о том, что рынок постепенно начинает движение в сторону гендерного равенства. Но важно заметить, что это лишь первые шаги в поиске баланса. Другие данные наших исследований показывают то, что мужчинам все еще легче построить карьеру – об этом заявило 63% респондентов. Для сравнения, лишь 4% опрошенных считают, что женщинам карьеры строить легче» [2] – отметила заместитель исполнительного директора Ассоциации менеджеров Анна Золина.

Эксперты отмечают, что 26% опрошенных заявили о том, что в их компаниях вопрос дифференцированной оплаты труда мужчин и женщин решен, а 27% – что нет. При этом 43% утверждают, что такой проблемы в их компаниях никогда не существовало. 4% затруднились с ответом [2].

Ситуация неравного соотношения мужчин и женщин на руководящих должностях наблюдается в правительствах многих стран мира, что вызывает беспокойство у Международной ассоциации труда, поскольку основные государственные решения принимают в основном мужчины.

По состоянию на 1 января 2023 года, по данным Структуры ООН-Женщины, число женщин-политиков на руководящих должностях как в правительствах, так и в парламентах в целом увеличилось, при этом в некоторых регионах данный показатель продолжает оставаться достаточно низким.

Что представляет из себя Структура «ООН-Женщины»? Это организация ООН, ключевой задачей деятельности которой является изучение и решение вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Она была создана для ускорения прогресса в части глобальной защиты интересов и прав женщин и девочек.

«Эти данные говорят нам о том, что женщины по-прежнему составляют меньшинство среди глав государств и правительств. Они по-прежнему крайне недопредставлены в руководстве правительства, менее чем каждый четвертый член кабинета министров является женщиной, при этом мужчины по-прежнему доминируют в таких важнейших портфелях, как экономика,

оборона и энергетика. Полная демократия требует равноправного участия женщин во всех ее процессах. Тем не менее, продолжающиеся насилие и угрозы – онлайн и офлайн – в отношении женщин-лидеров, кандидатов и избирателей подрывают потенциал их голосов и знаний, которые могут принести изменения, которые так срочно необходимы для экономического и социального восстановления. Мир не может позволить себе продолжать эту несправедливость. Нам нужен сдвиг парадигмы, который принесет истинное равенство» [20] – по словам директора-исполнителя Структуры «ООН-Женщины» Симы Бахус.

По состоянию на 1 января 2023 года «женщины возглавляли 11,3% стран (17 из 151 страны, исключая монархические системы), а в 9,8% стран женщины возглавляли правительства (19 из 193). Это больше, чем десять лет назад, когда показатели составляли 5,3% и 7,3% соответственно» [20]. В Европе 16 стран, возглавляемых женщинами, что выше, чем в любом другом регионе планеты.

По состоянию на 1 января 2023 года 22,8% членов кабинета министров являются женщины. Регионы с самой высокой долей женщин в кабинетах министров – это Европа и Северная Америка (31,6%), а также Латинская Америка и Карибский бассейн (30,1%). В большинстве же других регионов женщин на высоких политических должностях очень мало: 10,1% – в Центральной и Южной Азии и 8,1% – на островах Тихого океана (Океания, исключая Австралию и Новую Зеландию) [20].

«Только в 13 странах, в основном в Европе, есть правительства, достигшие гендерного паритета, при этом 50 или более процентов женщин-членов кабинета возглавляют министерства» [20] (Албания – 66,7%, Финляндия – 64,3%, Испания – 63,6%, Никарагуа – 62,5%, Лихтенштейн – 60%). Представленность женщин среди членов кабинета министров 40-49,9% в 17 странах, девять из которых находятся в Европе. Вообще нет женщин-министров, членов кабинетов министров в девяти странах, большинство из которых находится в Океании и Западной Азии [20].

По результатам анализа, основные политические направления, где в своем большинстве на руководящих должностях представлены женщины, связаны с гендерным равноправием, правами граждан и вопросами социальной значимости. Также, несмотря на недопредставленность, женщины руководят такими направлениями политики, как охрана окружающей среды (32%), государственное управление (30%) и образование (30%).

Мужчины на руководящих политических должностях продолжают доминировать в экономике, обороне, правосудии и управлении внутренними делами. Женщины составляют только 12% министров в кабинетах министров, занимающихся вопросами обороны и органов местного самоуправления, 11% – вопросами энергетики, природных ресурсов и горнодобывающей промышленности, а также 8% – вопросами транспорта.

Актуальные исследования также показывают, что число женщин-спикеров парламентов увеличилось до 22,7% по сравнению с 20,9% в 2021 году. В рассматриваемом вопросе прослеживается существенная диспропорция: женщин-парламентариев в европейских скандинавских странах представлено больше (45,7%), чем в регионах Ближнего Востока и Северной Африки (17,7%).

В российских реалиях «в условиях временных экономических трудностей работодатель стремится избежать дополнительных затрат – именно этим объясняются отказы в приеме на работу женщин, у которых есть или могут появиться маленькие дети, что потребует предоставления ей дополнительных льгот» [16]. При этом, по практическим наблюдениям, если у женщины уже есть взрослые дети, у неё больше шансов получить работу, чем у мужчины-кандидата.

Некоторые исследователи, занимающиеся вопросами дискриминации в сфере труда, выделяют такое явление как профессиональная сегрегация в отдельную форму дискриминации.

Наиболее часто «профессиональная сегрегация выражается по гендерному признаку, что характеризуется неравномерным распределением

женщин и мужчин в экономике государства» [78, с. 193-220] или определенной профессиональной сферы. «Профессиональная сегрегация, с одной стороны, является одним из основных ресурсов создания гендера, то есть создания тех различий между полами, которые не являются естественными, сущностными или биологическими; с другой стороны, профессиональная сегрегация сама формируется под воздействием гендерной системы, существующей в обществе. Одним из основных последствий профессиональной сегрегации оказывается неравенство доходов и социальных позиций между полами. Как правило, женщины гораздо чаще мужчин заняты на работах, отличающихся незначительными возможностями карьерного продвижения, невысокой заработной платой и нестабильностью с точки зрения занятости» [78, с. 193-220].

То есть профессиональная сегрегация чаще всего рассматривается в виде традиционных мужских или женских профессий. Здесь важно уметь отличать дискриминацию от формально схожих правовых явлений, потому что российским законодательством регламентирован запрет для определенного круга лиц заниматься некоторыми видами работ. В данном случае ограничения напрямую касаются таких категорий граждан, как женщины и дети, не достигшие совершеннолетия [37, 312].

Дискриминация может быть также прямой или косвенной. Прямую дискриминацию можно определить по очевидному придирчивому отношению к конкретному сотруднику без обоснованных предпосылок, при этом с другим работникам сохраняется вежливые и приемлемые взаимоотношения. Косвенная дискриминация может наблюдаться вследствие неочевидного создания некомфортных условий труда для конкретного сотрудника, которые отличаются от условий других сотрудников на подобных должностях. То есть ухудшение условий труда может носить несправедливый характер. Наличие косвенной дискриминации можно определить путём анализа конкретной ситуации. Например, одному из сотрудников чаще, чем другим, ставят

рабочие смены в выходные и праздничные дни, отправляют на более сложные маршруты, позже всех обновляют оргтехнику, отправляют на обучение.

Таким образом, несмотря на законодательный запрет, дискриминация в сфере труда в Российской Федерации продолжает существовать, о чем говорят результаты актуальных исследований. Дискриминация в трудовых отношениях может осуществляться по различным признакам (возраст, наличие образования, внешний вид, половая принадлежность, национальность, религия и др.) и в разнообразных формах (разница в заработной плате, отказ в приеме на работу, не продвижение в карьере, увольнение, психологическое давление и др.).

3.2 Правовое регулирование запрета дискриминации в сфере труда

Ключевыми системообразующими элементами любой правовой отрасли являются предмет, метод и принципы, которые ложатся в основу для формирования правового законодательства и судебной проверки правомерности и конституционности законов. Базовым принципом трудового права в любом государстве является защита от дискриминации, которая необходима для обеспечения не только социального, но и экономического равенства. Защита от дискриминации в сфере труда поддерживает равные возможности для всех членов общества. Тем не менее проблема обеспечения равенства и защиты от дискриминации продолжает оставаться актуальной: с дискриминацией на работе сталкивается 20% сотрудников мужчин в России, и каждая пятая женщина – во время поиска работы [15].

Говоря о наличии конституционного права на труд в России, обычно исходят из статьи 37 Конституции Российской Федерации, где нет чёткого и однозначного закрепления данного права граждан, но обозначены ключевые положения, его характеризующие: право каждого «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (пункт 1), запрет на принудительный труд (пункт 2), право каждого «на труд в

условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации» и право на защиту от безработицы (пункт 3), право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (пункт 4) и право на отдых (пункт 5) [32].

Источником трудового права в Российской Федерации является Трудовой кодекс РФ, в котором права и запреты в рассматриваемой сфере более детализированы. Принципы трудового права Российской Федерации регламентированы статьей 2 Трудового кодекса РФ, которые базируются на общепризнанных принципах и нормах международного права и соответствуют Конституции РФ. Основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска и другое [76].

В статье 3 чётко закреплён запрет на дискриминацию в сфере труда: «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [76].

В свою очередь Верховный суд РФ дал разъяснения, что «под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств, личностных качеств работника» [62].

В статье 3 Трудового кодекса РФ также закреплено положение о том, что не является дискриминацией. Например, ограничение равных возможностей граждан для реализации своих трудовых прав может быть связано с установленными федеральным законодательством требованиями к определенным видам профессий, что продиктовано «заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства» [76].

Очевидно, что ограничение прав граждан при приеме на работу является в России нормальным. При этом важно, что оно считается незаконным, не зависимо от специфики и сферы деятельности организации и её потребностей. Необоснованный отказ в оформлении трудовых отношений с соискателями из-за неподходящих возраста, пола, прописки, национальности, религиозной принадлежности и др. – всё это считается нарушением действующего законодательства и может быть обжаловано в суде. Это регламентировано той же статьей 3 Трудового кодекса РФ, согласно которой гражданин может обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда, в случае если он подвергся дискриминации в сфере труда [76].

Правозащитники отмечают, что признаки нарушений трудового законодательства часто можно встретить на сайтах с вакансиями, где может быть указано пожелание к внешнему виду («презентабельная внешность»),

весу («спортивное телосложение»), а также предпочтительный возраст кандидатов и другое, – компании-работодателя не имеют права выставлять такие требования. Например, требование «наличие прав любой категории и собственного автомобиля» в тексте объявления уже неоднократно становилось причиной разбирательства в суде [15]. Следует отметить, что работодатель должен не только сам не допускать дискриминирующих действий, но и обязан защищать своих работников от любых её проявлений [76].

Как было отмечено в предыдущем параграфе, правовое определение дискриминации представлено в статье 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. В этой же статье закреплена мера ответственности в виде «наложения административного штрафа на граждан в размере от 1000 до 3000 тысяч рублей; на юридических лиц – от 50000 до 100000 рублей» [26].

В случае использования лицом своего служебного положения при осуществлении действий дискриминирующего характера Уголовным кодексом Российской Федерации (статья 136) предусмотрены более суровые меры ответственности и наказания в виде штрафа «в размере от 100000 до 300000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо обязательными работами на срок до 480 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 5 лет, либо лишением свободы на тот же срок» [77].

Таким образом, за дискриминацию в сфере труда можно понести ответственность: административную, материальную или уголовную.

За нарушение прав соискателя на должность и необоснованный в рамках действующего законодательства отказ в приеме на работу работодатель может понести материальную ответственность в соответствии со статьей 234 Трудового кодекса РФ. Если же был причинен моральный вред и

стороны не пришли к соглашению, устраивающему всех участников спорной ситуации, размер возмещения регулируется статьей 237 Трудового кодекса РФ.

Административная ответственность наступает для работодателя за действия дискриминирующего характера в соответствии со статьями 5.27., 5.42. и 5.62. Кодекса Российской Федерации об административных нарушениях, в том числе ответственность за нарушения прав инвалидов при поиске работы и оформлении трудового договора (статья 5.42).

Регулирование вопросов нарушения прав, связанных с ущемлением или ограничением граждан в сфере труда, также осуществляется в соответствии с действующими на территории Российской Федерации международными нормативными актами [84]. В России на данный момент ратифицирован ряд международных актов, касающихся запрета дискриминации в сфере трудовых отношений. Согласно Конвенции МОТ дискриминация включает в себя различие, предпочтение или исключение, которое основано на признаках расы, пола, цвета кожи, политических убеждений, религии, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий [31].

В преамбуле Конвенции указывается, что «дискриминация представляет собой нарушение прав, установленных Всеобщей декларации прав человека» [9]. Статья 7 Всеобщей декларации прав человека закрепляет, что «все люди равны перед законом, все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, и от какого бы то ни было подстрекательства к этой дискриминации» [9]. На основании изложенного можно сделать вывод, что дискриминация как явление характерно не только для сферы трудовых отношений [58, с. 91].

Один из признаков, по которому может осуществляться дискриминация в сфере труда, это гендерная принадлежность. Чаще всего дискриминации по полу подвергаются женщины. Как показывают результаты исследования, приведенные в предыдущем параграфе, эта проблема продолжает оставаться

актуальной. С целью снижения и в дальнейшем устранения гендерного неравенства в сфере труда в 1951 году на 34 сессии Генеральной конференции Международной организации труда была принята «Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100. Данная конвенция была ратифицирована в 173 странах мира, в том числе и Российской Федерацией.

Среди целей устойчивого развития ООН до 2030 года можно выделить пятую и восьмую, которые направлены на обеспечение равнозначной оплаты идентичного по содержанию, объему и условиям труда:

- «обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек;
- содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» [30].

Ещё одна категория граждан, которая часто сталкивается с дискриминацией в сфере труда, – лица с ограниченными возможностями здоровья или инвалиды.

В соответствии с действующим законодательством запрещено отказывать в трудоустройстве инвалиду в порядке квотированных рабочих мест, что закреплено в Федеральном законе от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». «Всё-таки из-за незнания и ошибочного представления о возможностях и производительности лиц с ограниченными возможностями наблюдается дискриминация в отношении инвалидов» [73].

«Работодатели не знают, какую работу способен выполнять человек с той или иной инвалидностью. Иногда в компании работодателя просто нет необходимых условий даже просто для того, чтобы человек мог попасть на свое рабочее место. Поэтому компании проще заплатить штраф, чем создавать рабочее место для инвалида» [16] – комментирует А. Ушаков, юрист

региональной общественной организации инвалидов «Перспектива».

Таким образом, в Российской Федерации имеется обширная нормативная правовая база запрета дискриминации в сфере труда. Несмотря на это, проблема дискриминации в трудовых правоотношениях продолжают оставаться актуальными и касаются в большей степени женщин, несовершеннолетних граждан и лиц, имеющих ограничения по здоровью.

3.3 Проблемы реализации и защиты конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда в России

Важно уметь отличать дискриминацию от формально схожих правовых явлений. Российским законодательством регламентирован запрет для определенного круга лиц заниматься некоторыми видами работ. В данном случае ограничения напрямую касаются таких категорий граждан, как женщины и дети, не достигшие совершеннолетия [37, с. 312].

С целью обеспечения охраны здоровья женщин статья 253 Трудового кодекса РФ ограничивает применение их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки), а также ограничения касаются работ, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы [76].

Ограничения относительно труда лиц во возрасте до 18 лет (статья 265 Трудового кодекса РФ) касаются работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подземных работ, а также работ, выполнение которых может причинить вред здоровью несовершеннолетних и их нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания) [76].

Наличие таких правовых норм можно объяснить заботой государства о женщинах и несовершеннолетних как о наиболее незащищенных слоях населения. Женщины выполняют ключевую для государства репродуктивную функцию. Выполнение тяжелых видов работ может отрицательно сказаться на здоровье матери и отразиться в дальнейшем на здоровье ребенка. Запреты, касающиеся несовершеннолетних, связаны не только с заботой об их физическом здоровье, но и об их нравственности.

На сегодняшний день приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» утвержден перечень из 100 видов производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин [46]. Это значительно меньше, чем некоторое время назад, когда действовало Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», содержащее аналогичный перечень только из 456 видов производств, работ и должностей [47]. Указанное постановление утратило силу 1 января 2021 года.

С 1 января 2021 года женщины могут быть приняты на должности водителя грузовых автомобилей и тракториста-машиниста сельскохозяйственного производства, но по-прежнему не могут быть задействованы «на должностях, связанных с обслуживанием быков-производителей, жеребцов-производителей, хряков; сниманием шкур с трупов крупного рогатого скота, лошадей и разрубкой туш; транспортировкой, погрузкой и разгрузкой ядохимикатов» [46]. А вот в производстве музыкальных инструментов Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. № 512н сняты все ограничения на применение женского труда [46].

В отношении лиц, не достигших совершеннолетия, продолжает действовать Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», содержащее 2198 видов работ [48]. Ряд работ действительно не может быть выполнен лицами моложе 18 лет в силу определенных причин, например, работа должна осуществляться в свободное от учебы время и не мешать процессу обучения.

Несмотря на сокращение перечня работ, запрещенных для женщин, он продолжает оставаться обширным, что можно толковать и как заботу государства, и как дискриминацию.

На наш взгляд, при определении допуска женщин и несовершеннолетних лиц к работам, включенным в рассматриваемые перечни, необходимо учитывать ряд факторов:

– физическое здоровье и физическое развитие претендующего на должность. Молодые люди и женщины могут иметь крепкое физическое здоровье и развитую физическую форму, которые могут быть определены наследственностью и(или) поддержанием регулярными занятиями спортом и другое. В том числе следует учитывать репродуктивное здоровье женщин, так как в силу врожденных особенностей организма или иных обстоятельств женщина не может иметь детей – следовательно, она может выполнять часть определенных работ из перечня, если запрет связан с заботой о сохранении именно функции деторождения;

– степень дееспособности несовершеннолетних лиц. В соответствии со статьей 27 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее также – Гражданский кодекс РФ, ГК РФ) «несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может быть объявлен полностью дееспособным» [12] – следовательно, он может выполнять работы из перечня, если запрет основывается именно на том, что работа должна осуществляться в свободное от учебы время и не мешать процессу обучения.

Таким образом, часть видов работ может стать доступной для женщин и лиц, не достигших 18 лет, при наличии медицинского заключения об их физическом здоровье и развитии и документов (решение органа опеки и попечительства или решение суда), подтверждающих полную дееспособность несовершеннолетнего.

В Российской Федерации запрещена дискриминация по возрасту, которая, как показывают результаты опроса, продолжает оставаться одним из основных видов ущемления прав работников. Тем не менее в российском законодательстве закреплены ограничения по возрасту. Например, космонавтами могут быть лица не старше 35 лет, машинистами поездов могут быть лица не моложе 21 года и не старше 65 лет; сюда же можно отнести государственную гражданскую службу, службу в правоохранительных органах и др. В некоторых случаях такие требования базируются на прямой взаимосвязи возраста и здоровья, особенно в тех сферах, где от работника зависят жизни и здоровье других граждан.

Считаем, что возрастные ограничения на труд также должны быть гибкими. Например, можно допускать к дальнейшей работе лиц, достигших установленного предельного возраста, после прохождения медицинского освидетельствования физического и психического здоровья и профессиональных тестов, в том числе и на тренажёрах, если работа связана с управлением техникой (лётчики, машинисты поездов и др.). Подобные мероприятия должны осуществляться с определенной периодичностью, например, 1 раз в квартал или полугодие. Это позволит сохранить опытных профессионалов, которые могут обучить и подготовить следующее поколение специалистов и выступать в роли наставников и другое.

Отказ в трудоустройстве может быть связан с противодействием коррупционным нарушениям и может считаться правомерным в силу законодательного закрепления. Например, в соответствии с подпунктом 5 частью 1 статьи 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданин не

может быть принят на гражданскую службу в случае «близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключением замещения должности гражданской службы в уполномоченных в сфере лесных отношений органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации на территориях с низкой плотностью сельского населения, а также в отдаленных и труднодоступных местностях» [51].

Также законодательство Российской Федерации ограничивает прием иностранных граждан и лиц без гражданства на ряд работ, связанных с государственной безопасностью. Например, в соответствии с Федеральным законом от 10 января 1996 г. № 5-ФЗ «О внешней разведке» (статья 17) сотрудником органа внешней разведки Российской Федерации может быть гражданин Российской Федерации, не имеющий гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства [50]. Аналогичные требования закреплены в Федеральном законе от 3 апреля 1995 г. № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности» (статья 16) и Федеральном законе от 27 мая 1996 г. № 57-ФЗ «О государственной охране» (статья 18), исходя из которых «иностранцы не могут быть муниципальными служащими, членами экипажа военного корабля Российской Федерации, командиром воздушного судна гражданской авиации» [25, с. 75] и другое.

Таким образом, при трудоустройстве можно столкнуться с вполне обоснованным отказом в приеме на работу, что будет являться формально схожим правовым явлением, не являющимся дискриминацией как таковой. При этом часть ограничений, связанных с возрастом, полом (в основном женским) или несовершеннолетием, вполне можно избежать за счет продуманного комплексного ситуационного подхода, учитывающего

состояние физического и психического здоровья, физиологическое развитие и степень владения профессиональными навыками.

Если ограничение трудовых прав работника со стороны работодателя всё же носят дискриминирующий характер, работнику необходимо определиться с дальнейшими действиями. Дискриминацию в сфере труда очень легко скрыть за вполне легитимными процедурами. Поскольку доказать предвзятое отношение работодателя к определенному работнику зачастую очень сложно, необходимы неопровержимые доказательства, например официальные документы, переписка, показания свидетелей, иные материальные (вещественные) объекты, заключения экспертов. Специфическим, но действенным доказательством будет являться сравнение действий работодателя по отношению к другим работникам, не подвергающимся дискриминации, в той же должности и с теми же обязанностями, что и дискриминируемый сотрудник.

«Российское законодательство предусматривает следующие способы защиты своих конституционных прав в сфере труда:

- обращение в суд,
- обращение в прокуратуру,
- обращение в Федеральную службу по труду и занятости,
- обращение в Федеральную антимонопольную службу» [15].

Право на обращение в суд определено статьей 3 Трудового кодекса РФ [76]. В этом случае работник вправе обратиться с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Работник может выбрать один из следующих вариантов искового заявления:

- «просить суд признать определенное действие работодателя незаконным, в том числе и действия дискриминационного характера, на основании существенных доводов;
- заявить одновременно два требования, например, о признании

какого-либо действия работодателя незаконным (увольнение) и о признании этого действия дискриминационным;

– предъявить полностью самостоятельный иск о признании какого-либо действия или ряда действий работодателя дискриминационными» [15].

В суд работник может обратиться только по факту уже свершившихся со стороны работодателя дискриминирующих действий.

Ещё один правоохранительный орган, чья деятельность направлена на обеспечение защиты прав граждан – Прокуратура Российской Федерации. В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» «Прокуратура Российской Федерации – единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, уголовное преследование в соответствии со своими полномочиями, а также выполняющих иные функции» [62]. Прокуратура после проведения проверки поступившей информации о дискриминации может выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений либо в качестве меры предварительного контроля предостережение от совершения неправомерных действий.

Также в соответствии с упомянутой выше статьей 5.62 КоАП РФ «прокурором может быть возбуждено дело об административном правонарушении» [26], по итогам которого работодателю грозит наказание в виде штрафа.

Как показывает практика, в отличие от обращений в суд работник чаще обращается в прокуратуру по факту подозрения дискриминирующих действий со стороны работодателя. В таких случаях со стороны прокуратуры бывает достаточно предупреждения для изменения ситуации и защиты прав работника.

Обращение в Федеральную службу по труду и занятости не решит ситуацию, но позволит официально зафиксировать сам факт дискриминации –

деятельность работодателя будет взята под контроль. Данная структура государственной власти обязана следить за соблюдением трудовых прав граждан, а также фиксировать нарушения в рассматриваемой сфере.

Обращения в Роструд будут полезны и при обнаружении объявлений о вакансиях, содержащих требования дискриминационного характера. В таких случаях работники службы руководствуются положениями Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» и отдельные законодательные акты РФ» [49], прямо запрещающими дискриминацию в объявлениях о вакансиях (статья 1) [49]. Также в данной ситуации граждане могут обратиться в Федеральную антимонопольную службу, которая в свою очередь руководствуется Федеральным законом от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе», целями которого «являются развитие рынков товаров, работ и услуг на основе соблюдения принципов добросовестной конкуренции, обеспечение в Российской Федерации единства экономического пространства, реализация права потребителей на получение добросовестной и достоверной рекламы, создание благоприятных условий для производства и распространения социальной рекламы, предупреждение нарушения законодательства Российской Федерации о рекламе, а также пресечение фактов ненадлежащей рекламы» (статья 1) [54].

Таким образом, защищая своё конституционное право на труд, гражданин может обратиться в суд, прокуратуру либо в соответствующие федеральные службы. Предъявив как можно больше доказательств дискриминирующих действий работодателя в отношении соискателя или работника, можно добиться положительного решения ситуации.

Итак, дискриминация как лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку или мотиву нашла своё отражение в действующем российском законодательстве. Так статья 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях закрепляет более детальное понятие дискриминации. Подобное явление встречается в различных сферах

жизнедеятельности гражданина, в том числе и в сфере труда. Дискриминация в трудовых отношениях может проявляться в разных формах: разница в заработной плате, отказ в приеме на работу, не продвижение по карьерной лестнице, увольнение, психологическое давление и др. Поводом и мотивом для дискриминации могут быть следующие признаки: возраст, отсутствие высшего образования, внешний вид, гендерная принадлежность, национальность, религия и др. Дискриминирующие действия могут быть прямыми и очевидными, а могут быть косвенными, определить и доказать которые возможно исходя из конкретной ситуации.

В Российской Федерации существует законодательный запрет на дискриминацию в сфере труда (статья 3 Трудового кодекса РФ), а также предусмотрено наказание (статья 5.62. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и статья 136 Уголовного кодекса РФ). Несмотря на наличие указанных норм права, дискриминация в трудовых отношениях продолжает существовать, что подтверждают результаты актуальных исследований.

Одна из ключевых проблем реализации и защиты конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда в России, на наш взгляд, заключается в том, что ограничения касаются в большей степени женщин, несовершеннолетних граждан и лиц, имеющих ограничения по здоровью, что отражено в отдельных нормативных правовых актах. Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что важно уметь отличать дискриминацию от формально схожих правовых явлений. В случае очевидной дискриминации гражданин для защиты конституционного права на труд может прибегнуть к одному из способов: обратиться в суд, прокуратуру либо в соответствующие федеральные службы.

Заключение

Понятие «труд» – многозначное и достаточно универсальное, о чем свидетельствуют исследования в области биологии, философии, психологии, социологии, экономики, правоведения. В рамках проведенного исследования данная категория представляла интерес с экономической и социальной позиций, соприкасающихся в правовом поле.

В настоящее время труд рассматривается как социокультурная и нравственная ценность, которая может быть представлена в виде правовых норма, содержащихся в том числе в Конституции Российской Федерации.

Право на труд в Российской Федерации такое, каким мы его знаем сегодня, характеризуется положениями статьи 37 Конституции РФ, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. Становление данного права началось в советский период с 1918 года, но фактически закрепление не сколько права, сколько обязанности трудиться происходит в 30-е годы, а его расширение происходит в 70-е годы. Несмотря на некоторое формальное смягчение концепции права на труд и ратификацию международных правовых актов, регламентирующих в том числе и этот вопрос, в СССР ещё долго практиковалось общественное порицание и правовое наказание за тунеядство, что свидетельствует о существовании в СССР принудительного труда, несмотря на все ратифицированные международные документы в этой сфере, включая и Конвенции Международной организации труда.

Как показало исследование, право на труд в Российской Федерации как гарантированная конституционная ценности обладает рядом отличительных особенностей:

- «конституционное право на труд является одной из наивысших ценностей, обусловленных наличием блага – трудиться;
- обеспечение реализации конституционного права на труд со стороны таких субъектов права, как компетентные органы государственной власти;
- конституционное право на труд представляет собой сложную

структуру ценностей, состоящую из относительно самостоятельных конституционных ценностей более высокого уровня и определяемую выбранным правовым подходом к реализации конституционного права на труд (например, трудовой договор, государственная служба, предпринимательская деятельность)» [6].

Конституционное право на труд в контексте формально-юридического подхода предполагает гарантию каждому гражданину права на свободный доступ к труду, равные условия труда и запрещение принудительного или дискриминационного труда. Вместе с тем, это право подразумевает регулирование взаимоотношений между работником и работодателем, соблюдение трудовых стандартов, трудовых правил и обязанностей. Основной целью конституционного права на труд является создание равноправных и справедливых условий для всех работников общества.

Отраслевое трудовое законодательство играет важную роль в обеспечении справедливых условий труда и защите прав работников. Оно включает различные аспекты, такие как права в сфере труда и принципы правового регулирования, а также отраслевые презумпции. Наблюдается тенденция к расширению нормативного содержания права на труд в отраслевом законодательстве, что способствует улучшению условий труда и защите интересов работников.

Трудовые отношения, складывающиеся в рамках действующего законодательства Российской Федерации, отличаются многообразием форм и субъектов, что может создать сложности для полноценной и качественной реализации и защиты прав в данной сфере. Соответственно появляется необходимость в научном понимании конституционного права на труд как базовой правовой нормы, соблюдение которой позволяет государству гарантировать обеспечение достойных условий жизни и развития каждого гражданина, тем самым поддерживать одно из важных направлений государственной политики, социальное.

В международно-правовых актах, действующих на территории

Российской Федерации, право на труд раскрывается как в контексте взаимоотношений гражданина и государства, так и строго в рамках трудовых правоотношений работника и работодателя.

Закрепление права на труд в Конституции Российской Федерации носит неоднозначный характер. Это отмечено в целом ряде научных исследований. Основной закон России не закрепляет как такового права на труд и правового механизма его реализации. Определение основных аспектов конституционного права на труд в России осуществляется с помощью толкования норм, содержащихся в статье 37 Конституции РФ. Несмотря на то, что Конституционный суд России в своих определениях признает право на труд и связывает его с положениями Конституции РФ, наличие этого права в Основном законе государства не должно подвергаться сомнению.

Основной целью конституционного права на труд должно являться создание равноправных и справедливых условий для всех работников общества. В этом плане в правовом поле Российской Федерации важную роль играет отраслевое трудовое законодательство, обеспечивая справедливые условия труда и защиту прав работников. Оно включает различные аспекты, такие как права в сфере труда и принципы правового регулирования, а также отраслевые презумпции. В настоящее время наблюдается тенденция к расширению нормативного содержания права на труд в отраслевом законодательстве, что способствует улучшению условий труда и защите интересов работников.

Несмотря на разнообразие мнений по вопросу исследования и исходя из широты охвата и содержания положений, содержащихся в статье 37 Конституции Российской Федерации, нельзя категорически утверждать об отсутствии права на труд в Российской Федерации.

Среди основных способов защиты трудовых прав и свобод выделяют такие способы, как самостоятельная защита работниками своих трудовых прав, защита с помощью профессиональных союзов, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и судебная

защита.

Перспективным современным направлением несудебной формы защиты прав человека является медиация, которая предусматривает участие независимого лица - медиатора при добровольном согласии сторон и в целях достижения ими взаимоприемлемого решения путем переговоров [86].

Законодательство регламентирует защиту трудовых прав как со стороны работника, так и со стороны работодателя, для чего может быть использован один из способов: самозащита, обращение в профессиональный союз работников, обращение в орган, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или обращение в установленном порядке в суд. В случае если выбранный способ, например, самозащита, не дал удовлетворительного результата, можно прибегнуть к другому способу, например, обращение в профессиональный союз или суд.

Несмотря на имеющиеся пробелы в качестве принятия решений, судебная защита остается приоритетной в системе органов, осуществляющих защиту прав участников трудовых отношений. Круг лиц, на которых распространяется деятельность судов, неограничен. Решения судов обязательны для исполнения, а в свою очередь «механизмы исполнения судебных актов действительны и безусловны. Всё перечисленное определяет эффективность деятельности судов, тем самым гражданин, получивший удовлетворительный результат при обращении в суд, может рассчитывать на своевременное и гарантированное восстановление своих нарушенных прав» [66, с. 54].

Тем не менее судебная защита требует изменений в части формирования узкопрофильных составов судей по рассмотрению трудовых споров. Это позволит повысить уровень надежности судебной защиты, гарантировать справедливость рассмотрения и разрешения любого дела в сфере труда.

Деятельность Прокуратуры Российской Федерации направлена в основном на обеспечение защиты трудовых прав через предупреждение и

профилактику нарушений в рассматриваемой сфере.

Гарантия защиты трудовых прав работников со стороны государства обеспечивается Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации (Рострудом). Роструд представляет собой централизованную систему органов государственной власти, наделенных контрольными и надзорными функциями за соблюдением трудового законодательства на территории Российской Федерации. В отличие от Прокуратуры РФ, действия которой направлены на предупреждение и профилактику, Роструд осуществляет защиту уже нарушенных трудовых прав граждан.

Одним из способов нарушения конституционного права на труд является дискриминация со стороны работодателя как потенциального, так и действующего.

Дискриминация как лишение или ограничение прав человека по какому-либо признаку или мотиву нашла своё отражение в действующем российском законодательстве. Так статья 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях закрепляет более детальное понятие дискриминации. Подобное явление встречается в различных сферах жизнедеятельности гражданина, в том числе и в сфере труда. Дискриминация в трудовых отношениях может проявляться в разных формах: разница в заработной плате, отказ в приеме на работу, не продвижение по карьерной лестнице, увольнение, психологическое давление и др. Поводом и мотивом для дискриминации могут быть следующие признаки: возраст, отсутствие высшего образования, внешний вид, гендерная принадлежность, национальность, религия и др. Дискриминирующие действия могут быть прямыми и очевидными, а могут быть косвенными, определить и доказать которые возможно исходя из конкретной ситуации.

В Российской Федерации существует законодательный запрет на дискриминацию в сфере труда (статья 3 Трудового кодекса РФ), а также предусмотрено наказание (статья 5.62. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и статья 136 Уголовного кодекса РФ).

Несмотря на наличие указанных норм права, дискриминация в трудовых отношениях продолжает существовать, что подтверждают результаты актуальных исследований.

Одна из ключевых проблем реализации и защиты конституционного принципа запрета дискриминации в сфере труда в России, на наш взгляд, заключается в том, что ограничения касаются в большей степени женщин, несовершеннолетних граждан и лиц, имеющих ограничения по здоровью, что отражено в отдельных нормативных правовых актах. Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что важно уметь отличать дискриминацию от формально схожих правовых явлений. В случае очевидной дискриминации гражданин для защиты конституционного права на труд может прибегнуть к одному из способов: обратиться в суд, прокуратуру либо в соответствующие федеральные службы.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Артамонов В. В. Судебная защита конституционной свободы труда в Российской Федерации: монография / В. В. Артамонов. – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2007. 209 с.
2. Ассоциация менеджеров проанализировала соотношение мужчин и женщин среди управленцев в Российской Федерации. URL: <https://tass.ru/ekonomika/18752135?ysclid=lsj101m0rh766021685> (дата обращения: 01.02.2024).
3. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации: учебник / М. В. Баглай. – 14-е изд., изм. и доп. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2023. 704 с.
4. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. Ю. Базаров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. 386 с.
5. Бережнов А. А. Перспективы совершенствования судебной защиты трудовых прав // Гуманистический фактор в современном праве [Текст]: материалы международной научно-практической конференции / под общ. ред. Т. А. Сошниковой. – Москва: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2016. 331 с.
6. Бережной В. А. Конституционные принципы и права в сфере труда и их защита в Российской Федерации: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.02 / Бережной Владимир Александрович; [Место защиты: Рос. акад. правосудия]. – Москва, 2007. 26 с.
7. Конституционно-правовое регулирование прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений в Российской Федерации: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.02 / Акад. упр. МВД РФ. - Москва, 2006. 26 с.
8. Реализация конституционного права граждан на труд в Российской Федерации в современных условиях: дис. кандидата юридических наук: 12.00.02 / Акад. упр. МВД РФ. - Москва, 2006. 26 с.

наук: 12.00.02 / Вдовин Георгий Юрьевич; [Место защиты: Рос. ун-т дружбы народов]. – Москва, 2009. 185 с.

9. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]: принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10135532/> (дата обращения: 20.10.2023).

10. Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для СПО / под ред. В. Л. Гейхмана. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Юрайт», 2019. 382 с.

11. Грабовский И. А., Лилюкова О. С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров // Юрист. 2015. № 18. С. 42-46.

12. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10164072/paragraph/1/> (дата обращения: 25.10.2023).

13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 25.12.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12128809/> (дата обращения: 15.02.2024).

14. Гусов К. Н. Трудовое право: учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, 2016. 496 с.

15. Дискриминация в сфере труда // Директор по персоналу. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67183-diskriminatsiya-v-sfere-truda-18-m6?ysclid=lsila3vvqw274381615> (дата обращения: 15.02.2024).

16. Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или власть стереотипов // Информационно-правовой портал Гарант.ру. URL: <https://www.garant.ru/article/1127456/#:~:text=> (дата обращения: 01.02.2024).

17. Доронина А. Г., Киселёв П. П. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Системный анализ и синтез моделей научного

развития общества. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – Стерлитамак, 2021. С. 143-147.

18. Единый толковый словарь. URL: <https://xn----7sbbh7akldldfh0ai3n.xn--p1ai/trud.html> (дата обращения: 01.10.2023).

19. Жандарова И. Зарплаты трудовых мигрантов и россиян сравнялись // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2023/04/23/zanimajte-mesta.html?ysclid=lsw3jp8n48511257376> (дата обращения: 15.02.2024).

20. Женщины у власти в 2023 году: Новые данные показывают прогресс, но большие разрывы в данных по регионам // Структура ООН-Женщины. URL: <https://eca.unwomen.org/ru/stories/novosti/2023/04/zhenschiny-u-vlasti-v-2023-godu-novye-dannye-pokazyvayut-progress-no-bolshie-razryvy-v-dannykh-po-regionam> (дата обращения: 01.02.2024).

21. 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.

22. Зобнина И. В. Значение Конституции РФ в российском трудовом праве: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И. В. Зобнина. – Пермь, 1999. 188 с.

23. Зобова А. В. Профсоюз как гарант интересов работников / А. В. Зобова // Отдел кадров бюджетного учреждения. 2017. № 4. С. 69-77.

24. Канунников С. А., Пастухов А. А. Правовая культура самозащиты работниками своих трудовых прав // Трудовое право. 2017. № 2. С. 51-54.

25. Кобец Е. А. Проблемы формирования и развития трудового потенциала в России // Вектор экономики. 2017. № 11 (17). С. 74-76.

26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 19.10.2023) URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12125267/paragraph/1/> (дата обращения: 25.10.2023).

27. Козлова Е. И., Кутафин О. Е. Конституционное право России [Текст]: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по

специальности «Юриспруденция» / Е. И. Козлова, О. Е. Кутафин ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА). - 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2019. 587 с.

28. 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.

29. Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 250 с.

30. Конвенция № 100 Международной организации труда «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» [Электронный ресурс]: Конвенция Международной организации труда от 29.06.1951 № 100. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml (дата обращения: 25.10.2023).

31. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» [Электронный ресурс]: Конвенция Международной организации труда от 25.06.1958 № 111. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/ (дата обращения: 25.10.2023).

32. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: Принята всенародным голосованием 12.12.1993. Официальный текст (с учетом поправок, внесенных законами 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, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022 № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ, от 04.10.2022 № 8-ФКЗ). URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 25.10.2023).

33. Крайнов Г. Н. О современном состоянии профсоюзного движения в России // Социологические исследования. 2019. № 8. С. 157-161.

34. Крапивина Г. М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора // Отечественная юриспруденция. 2017. № 1 (15). С. 25-27.
35. Курбацких М. С. Организационно-правовые основы и направления деятельности российских профсоюзов [Текст] / М. С. Курбацких // Вестник ЧелГУ. 2021. № 19 (273). С. 91-98.
36. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. 304 с.
37. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1; Историкоправовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник, 2017. 879 с.
38. Лушников А. М. К вопросу о ценностных приоритетах в содержании трудовых прав // Вестник Пермского университета. 2008. № 8. С. 112-114.
39. Лушников А. М., Лушникова М. В. Презумпции в трудовом праве: общеправовые и отраслевые // Юридическая техника. 2010. № 4. С. 329-330.
40. Мазин А. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее // Человек и Труд. 2017. № 7. С. 61-73.
41. 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.
42. Манукиян Е. Аналитики назвали дискриминацию по возрасту самой распространенной на работе. URL: https://rg.ru/2023/09/13/analitiki-nazvali-diskriminaciiu-po-vozzrastu-samoj-rasprostranennoj-na-rabote.html?ysclid=lon0dh_vnfr342837140 (дата обращения: 20.01.2024).
43. Мосин С. А. Презумпции и принципы в конституционном праве Российской Федерации: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.02 / Мосин Сергей Анатольевич. – Москва, 2007. 22 с.

44. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации / Ю. Г. Арзамасов, В. С. Афанасьев, В.К. Бабаев [и др.]; Отв. ред. В.В. Лазарев. – 4-е изд. – М.: ЮРАЙТ, 2009. 871 с.

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

46. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин [Электронный ресурс]: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/72604356/> (дата обращения: 25.10.2023).

47. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 (утратило силу 01.01.2021). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/181761/> (дата обращения: 25.10.2023).

48. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/181762/> (дата обращения: 25.10.2023).

49. О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты РФ [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ (ред. от 22.12.2014). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/70405682/> (дата обращения: 25.10.2023).

50. О внешней разведке [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 10.01.1996 № 5-ФЗ (ред. от 04.08.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10135745/> (дата обращения: 25.10.2023).

51. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12136354/> (дата обращения: 25.10.2023).

52. О государственной охране [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27.05.1996 № 57-ФЗ (ред. от 04.08.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10105588/> (дата обращения: 25.10.2023).

53. О разрешении арбитражными судами споров, связанных с принятием Закона РФ «Об образовании» [Электронный ресурс]: Письмо Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 10.12.1992 № С-13/ОС3-355 (ред. от 09.02.1993). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1374/ (дата обращения: 25.10.2023).

54. О рекламе [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ (ред. от 24.07.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12145525/> (дата обращения: 25.01.2024).

55. Орловский Ю. П., Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. и др. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / [Орловский Ю. П., Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. и др.] ; ответственный редактор Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю. П. Орловский ; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. - 8-е изд., испр., доп. и перераб. – Москва: Контракт, 2019.1253 с.

56. О федеральной службе безопасности [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 03.04.1995 № 40-ФЗ (ред. от 29.12.2022). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10104197/> (дата обращения: 25.01.2024).

57. Павлова Л. В. Право прав человека: учеб. пособие / Л. В. Павлова. – М.: МГУ, 2018. 223 с.

58. Петелина Е. А. Проблемные вопросы дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Молодёжный вектор экономических и правовых исследований российского общества в условиях пандемии. Сборник научных трудов по материалам XV Фестиваля науки. – Казань, 2021. С. 91-95.

59. Положение о федеральной службе по труду и занятости [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324 (ред. от 21.02.2024). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12135990/> (дата обращения: 24.02.2024).

60. Поляков А. В. Анализ и оценка оплаты труда женщин в разрезе регионов Российской Федерации, видов экономической деятельности и групп профессий // Экономика труда. 2022. № 12. С. 2015-2032.

61. 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. 122 с.

62. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения: 01.12.2023).

63. Пухов М. Как россияне решают трудовые споры и как можно защитить свои права. URL: <https://journal.tinkoff.ru/stat-trud-spor/?ysclid=lph2j1n0nl9972358> (дата обращения: 20.01.2024).

64. Радченко Д. А. Конституционное право человека на труд и механизм его реализации в Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Д. А. Радченко. – Москва, 2004. 216 с.

65. Рожко Г. Б. О распространении действия коллективного договора: правоприменительная практика // Вопросы трудового права. 2017. № 2. С. 8-12.
66. 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.
67. Рясенцев В. А. Осуществление и защита гражданских прав / В. А. Рясенцев. – Ч. 1. – М., 2018. 396 с.
68. Сидоренко Н. П. Конституционные основы защиты трудовых прав граждан: дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.02 / Н. П. Сидоренко. – Махачкала, 2006. 217 с.
69. Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А. П. Евгеньевой. – 4-е изд., стер. – М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999. [Электронный ресурс]. URL: <https://lexicography.online/explanatory/mas/> (дата обращения: 15.02.2024).
70. Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). – М.: Интел-Синтез, 1998. 287 с.
71. 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. 87 с.
72. Сухина И. В. Презумпции в конституционном праве Российской Федерации: автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2003. 27 с.
73. 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.
74. Толочек В. А. Современная психология труда. – СПб: Питер, 2005. 479 с.

75. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. 434 с.
76. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12125268/> (дата обращения: 15.02.2024).
77. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 04.08.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10108000/> (дата обращения: 15.02.2024).
78. Уэст К., Зиммерман Д. Создание Гендера // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы / Под редакцией Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Дмитрий Буланин, 2000. 303 с.
79. Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников: автореф. дис. ... к.ю.н: 12.00.03 / Е. А. Федорова. – М., 2015. – 22 с.
80. Шелегина С. М. Некоторые вопросы реализации иностранными гражданами конституционного права на труд на территории Российской Федерации // Legal CoNcept. 2017. Т. 16. № 2. С. 77-81.
81. Энгельс Ф. Диалектика природы. - М.: Госполитиздат, 1955. 328 с.
82. Elvares Conde E. Curso de Derecho Constitucional. Madrid, 2000.
83. Gefter YuA. [Problems of ensuring the right to work for disabled people: current state of the matter and ways of its solution]. Trud i sotsial'nye otnosheniya. 2019;5:136–140.
84. Global Gender Gap Report. World Economic Forum. URL: https://growthlab.cid.harvard.edu/files/growthlab/files/wef_gendergap_report_2009.pdf (дата обращения: 20.01.2024).
85. Valenduc G., Vendramin P. The Mirage of the End of Work. Brussels: ETUI. March 2019. 16 p.
86. Vallas S.P., Kovalainen A. Work and Labor in the Digital Age. Emerald Publishing Limited. 2019. Vol. 33. 208.