

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

Д.А.Захаров

(Инициалы. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. экон. наук, В.Ю. Моисеева

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

Тольятти 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1 Право на труд как конституционная ценность.....	7
1.1 Содержание конституционного права на труд	7
1.2 Понятие и классификации субъектов трудового права	15
1.3 Работник как субъект трудового права и его права	22
Глава 2 Международно-правовое регулирование права на труд и трудовых отношений.....	30
2.1 Конвенции и рекомендации МОТ как механизм регулирования	30
2.2 Взаимодействие международных и национальных норм о труде ...	39
Глава 3 Механизмы защиты прав в сфере трудовых отношений	434
3.1 Понятие, виды и причины трудовых споров	43
3.2 Способы защиты прав в сфере трудовых отношений.....	515
3.3 Особенности судебной защиты трудовых прав.....	62
Заключение	76
Список используемой литературы и используемых источников.....	83

Введение

Актуальность темы диссертационного исследования. Важные процессы и современные изменения, произошедшие в современный период, привели к серьезным изменениям в общественных отношениях, которые регулируются современным трудовым законодательством. Трудно не заметить, что рыночная экономика внесла определенные изменения в содержание трудовых отношений с учетом правового статуса, ввела новые формы собственности и методы экономического надзора, и эти изменения также претерпели определенные улучшения и доработки.

Как известно, социальные отношения, возникающие при производстве материальных и духовных благ, объективно развиваются и существуют в любой совместной работе. В то же время совместный труд следует рассматривать как важное свойство общественного производства, как связь между людьми, которые используют инструменты и методы труда для коллективного взаимодействия. Кроме того, это взаимодействие всегда характеризуется организацией работы.

Как правило, субъектом права является физическое или юридическое лицо, обладающее определенными правами и обязанностями. Эти права и обязанности в той или иной форме связаны с законом и являются участниками закона. Субъект права является необходимым элементом любых правоотношений, но каждая отрасль права имеет свои специфические обстоятельства. Основным содержанием правоотношений являются права и обязанности.

Поэтому предметом трудового права выступает правоотношение, составляющее предмет трудового права, которые, как известно, подразделяется на трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношения, складывающиеся по поводу:

- выполнения определенной работы за вознаграждение личным трудом, при этом работники подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка;
- занятости;
- профессиональным развитием непосредственно на рабочем месте;
- организацией и управлением правовыми отношениями;
- надзора за соблюдением трудового законодательства;
- по рассмотрению трудовых споров.

Так, актуальность данной работы заключается в том, что понятие работника как субъекта трудового права и его правовой статус имеют различные толкования и понимания в юридической литературе, что свидетельствует о необходимости детального изучения и анализа данной темы.

Степень разработанности темы. Эта работа основана на существующих научных разработках, которые в той или иной степени затрагивают вопрос о конституционном праве на труд.

Право на труд неоднократно изучалось в трудах ученых различных отраслей права [65]. Среди них, прежде всего, необходимо назвать представителей конституционного права (В.А. Артамонов, В.А. Бережный, О.В. Борисов, Г.А. Гаджиев и др.), административного права, трудового права (Н.Г. Александрова, К.Н. Гусова, А.М. Лушникова, М.В. Лушникова и др.).

Среди ученых, внесших значительный вклад в развитие этого научного направления, следует отметить, что: А.Н. Бабенко, Н.С. Бондарь, Н.В. Витрук, В.Д. Зорькин, А.А. Лебедев, И. П. Маврин, М.В. Пресняков, Н.Е. Таева, Д.Г. Шустрова и других авторов [66].

Объектом являются общественные правоотношения, возникающие в процессе реализации особенностей реализации конституционных прав личности в сфере трудовых отношений.

Предметом исследования являются положения законодательства, характеризующие порядок нормы законодательства, регулирующие понятие и особенности реализации особенностей реализации конституционных прав личности в сфере трудовых отношений, материалы правоприменительной практики и связанные с ними научные труды.

Целью исследования является изучение теоретических проблем и практической реализации конституционного права граждан на труд в Российской Федерации, на основе которых формулируются рекомендации по совершенствованию действующего законодательства.

Для достижения вышеуказанных целей планируется решить следующие основные исследовательские задачи:

- рассмотреть содержание конституционного права на труд;
- исследовать понятие и классификации субъектов трудового права;
- проанализировать виды прав работников;
- охарактеризовать конвенции и рекомендации МОТ как механизм регулирования;
- изучить взаимодействие международных и национальных норм о труде;
- исследовать понятие, виды и причины трудовых споров;
- охарактеризовать способы защиты прав в сфере трудовых отношений;
- выявить особенности судебной защиты трудовых прав.

Эмпирическую основу исследования можно разделить на четыре основных блока, в том числе, Конституция Российской Федерации, федеральные законы, акты Президента, Правительства и иных федеральных органов государственной власти Российской Федерации, нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Научная новизна диссертации заключается в том, что автор проводит комплексное исследование порядка реализации конституционного права

граждан на труд в Российской Федерации, а также выделяет отдельные проблемы и предлагает пути совершенствования.

Выводы и результаты, полученные в рамках проведенной исследовательской работы, могут быть использованы в разнообразных правовых сферах, таких как норма- и законотворческой, также в рамках правоприменительной практике органов государственной власти, а также данный материал может быть полезен при преподавании учебных курсов в высших учебных заведениях, в рамках которых рассматривается данная проблематика.

Выводы и результаты, полученные в рамках диссертационного исследования, были утверждены посредством оглашения их на заседаниях кафедры конституционного и муниципального права. Также данные результаты оглашались в рамках участия автора в конференциях как международного, так и всероссийского, и межрегионального уровня.

Данная магистерская диссертация выстроена согласно целям и задачам, поставленным перед автором. Таким образом, диссертационное исследования в своей структуре имеет введение, две главы теоретического характера, каждая из которых подразделяется на три параграфа, заключение и замыкает работу список источников и литературы, которые были использованы при написании этой работы.

Глава 1 Право на труд: закрепление и порядок реализации

1.1 Содержание конституционного права на труд

Как отмечает в этом контексте А.С. Пашков, «назначение правовых норм в сфере обеспечения занятости проявляется в содействии установлению трудового правоотношения, причем с возникновением прав и обязанностей, которые, как правило, прекращаются».

По мнению О.М. Медведева, «правоотношения в сфере занятости возникают на основе юридического факта. Но он, в сущности, только фиксирует результат регулирующего влияния права и сам по себе не определяет всех мотивов поведения участников отношений по обеспечению занятости».

Также можно отметить, что «правовое регулирование обеспечения занятости состоит из основного и косвенного регулятивного влияния. Для первого, в частности, характерно следующее:

- закрепление организационно-правовых форм обеспечения занятости;
- регламентация разнообразных отношений, которые складываются в данной сфере;
- установление юридических фактов, с которыми связывается возникновение, изменение и прекращение отношений занятости;
- регламентация правового положения органов по содействию и обеспечению занятости;
- закрепление юридических гарантий для отдельных категорий работников и другие.

Если согласиться с тем, что право на занятость является более широкой категорией, чем право на труд, то отсюда последует и признание товарного характера труда.

Вместе с тем, рассматривая соотношение права на занятость и на труд, следует отметить естественность и первичность права на труд в соотношении права на занятость.

Вышеуказанная концепция регулирования права на труд предполагает в соответствии с нормами Конституции Российской Федерации и трудового закона «следующие аспекты:

- гарантию возможности свободного распоряжения (или не распоряжения) своими способностями и деловыми качествами в соответствии с внутренними убеждениями;
- равенство возможностей при вступлении в трудовые правоотношения;
- гарантию возможности беспрепятственного и скорейшего трудоустройства по письменной протекции работодателя.

Основной закон предписывает права, на большинство из которых может претендовать «каждый». Эта категория прав может быть обозначена в немецком контексте как «права человека». Существует также ряд прав, связанных с гражданством, которые применимы только к гражданам Германии, включая свободу собраний, статья 8(1); свободу ассоциации, статья 9(1); и свободу профессии и бизнеса, статья 12(1). Эти права предоставляются «всем немцам», хотя существуют и другие немецкие законы, которые распространяют эти права и на иностранцев, а европейское и международное право, похоже, теперь идет дальше и отменяет такие ограничения гражданства. Основной закон гарантирует своими статьями свободную демократию, основанную на верховенстве закона, обеспечивающую свободу личности [66].

Основной закон, как высший закон государства, гарантирует демократию, в которой большинство не тождественно народу, а государство не тождественно обществу. Следовательно, ни государство, ни большинство не могут претендовать на абсолютную власть. Идея ограниченного правления, принятая Основным законом, а также гарантированное уважение

свободы и основных прав очевидны в институциональных мерах предосторожности, которые он принимает, чтобы избежать возможного злоупотребления полномочиями. Таким образом, некоторые положения Основного закона не могут быть изменены: те, которые предусматривают основные структуры федерализма; разделение властей; принципы демократии, социального обеспечения и основных прав; и принцип государственной власти, основанной на законе [65].

Основной закон возлагает на государство обязанность воздерживаться от нарушения основных прав (*statusnegativus* или *libertatis* и обязанность государства уважать эти права), а также обязанность обеспечивать, чтобы у человека были реальные возможности реализовать свои свободы (*statuspositivus* и обязанность государства защищать и обеспечивать свободы). Вся государственная власть ограничена основными правами, изложенными в статье 1(3), в которой говорится, что «следующие основные права являются обязательными для законодательной, исполнительной и судебной власти в качестве закона, подлежащего прямому исполнению» [67].

Это формальное нормативное закрепление конституционных прав личности не оставляет места для неправильного толкования конституционных прав как чисто программных заявлений или несамоисполнимых положений. Основные конституционные права – это субъективные права. Лица, имеющие право на эти права, могут претендовать на эти права, и суды будут обеспечивать их соблюдение, когда они будут заявлены справедливо. Эти права не просто отражают «программное намерение» законодательной власти принять соответствующий закон, но также подлежат судебному исполнению (то есть они представляют собой стандарты для судебного пересмотра действий правительства на всех уровнях). Эти права часто реализуются сами по себе; однако некоторые из них требуют принятия законодательных или административных мер для обеспечения их эффективности в судах.

Однако не только государство ограничено обязательством Основного закона. Уважая автономию личности, Основной закон должен обеспечивать свободу и свободу всех. Таким образом, он предусматривает потенциальные правительственные ограничения индивидуальных прав на благо других людей, сообщества или общества [69]. Индивид – это не остров, изолированный от других. Скорее всего, люди по своей природе социальные существа и созданы для того, чтобы жить с другими. Следовательно, хорошо организованное общество требует, чтобы люди признавали и соблюдали права и обязанности друг друга на основе совершенной взаимности. Абсолютная свобода для личности была бы за счет общества и прав и свобод других людей.

Основной закон гарантирует, что ограничения устанавливаются и требуются в определенных ситуациях «для поддержания и развития общественной жизни». Кроме того, достоинству человеческой личности позволено свободно развиваться в рамках социального сообщества. В то же время существует грубое неравенство во власти между государством и отдельными лицами, а также между отдельными лицами и частными организациями. Таким образом, могут быть веские причины распространить обязательную силу основных прав на отношения между частными лицами и частными организациями. Федеральный Конституционный суд постановил, что нормативный характер основных прав косвенно проявляется в частном праве через «толкование общих положений» Гражданского кодекса [68].

Итак, в социальном государстве право на труд является важнейшим субъективным правом гражданина. Содержательно данное право органично связано с правом на занятость. Учитывая степень важности данного правомочия, в любом социальном государстве существуют многочисленные гарантии его практической реализации.

Закрепление его в Конституции Российской Федерации, как Основном Законе, свидетельствует о его значимости в системе прав человека и гражданина.

Неограниченное осуществление основных индивидуальных прав может вступать в противоречие с общественными интересами или интересами и правами других лиц. Для разрешения таких конфликтов необходимо юридическое разграничение обстоятельств, при которых ограничение основных прав является оправданным. Эта линия может быть проведена в самой конституции, или создатель конституции, конституционный орган, может делегировать эту власть другим субъектам, таким как законодательный орган, уполномоченный принимать решения от имени сообщества.

Большинство прав, закрепленных в Основном законе, содержат законодательную оговорку. Эти оговорки могут быть общими или конкретными. Оговорки, предусмотренные законом, носят общий характер, когда права, о которых идет речь, ограничены законом или в соответствии с ним без какого-либо упоминания конкретных требований закона, ограничивающих это право. Например, такие общие оговорки можно увидеть в статье 5(2), свобода выражения мнений; статья 8(2), свобода собраний; и статья 10(2), конфиденциальность писем, сообщений и телекоммуникаций. Оговорки, предусмотренные законом, являются специфическими, когда право ограничено для защиты интересов, указанных в соответствующей статье. Например, в статье 11(2) содержатся конкретные оговорки, касающиеся свободы передвижения; статья 6(3) демонстрирует, что право родителей на воспитание своих детей может быть ограничено только для обеспечения более важной цели – недопущения того, чтобы дети «подвергались серьезной опасности стать заброшенными» и статья 13(7), касающаяся неприкосновенности жилища. Существуют также некоторые основные права, которые не ограничены никакими законодательными оговорками. Однако это не означает, что их можно применять без каких-либо ограничений. Бывают случаи, когда эти права могут вступать в противоречие с другими правами и, таким образом, могут быть ограничены конфликтующими конституционными интересами.

Невозможно себе представить себе современное сообщество абсолютно без всяких ограничений прав и основных свобод человека и гражданина. Даже если и представить себе такое, то скорее всего в мире воцарился бы хаос, при котором каждый мог бы делать все, чего бы ни пожелал. Таким образом, приходим к выводу, что разумные ограничения прав и свобод в современном обществе являются необходимостью в процессе взаимодействия людей друг с другом. Наличие разумных ограничений обосновано важностью и некоего рода необходимостью соблюдать и уважать права и основные свободы каждой личности. А также это обосновано необходимостью здорового взаимодействия государства и человека, равно как и любого другого отдельно взятого коллектива. В силу данных обстоятельств вектор изучения в рамках данной исследовательской работы будет направлен на изучение генезиса ограничений прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации. В основу исследования легли теоретические, а также нормативно-правовые аспекты по данному вопросу.

Начать следует с очевидных вещей, а именно с того, что поначалу высказывания о малейшем допуске ограничения конституционных прав ученые-правоведы жестко и категорично критиковали. От одного учебника к другому передавалась мысль, что существует только две категории относительно каждой статьи конституции: категория, провозглашающая само право, и категория, предусматривающая нарушение провозглашенного права. Это пошло еще от позиции учения, которое пропагандировал Карл Маркс, высказываясь о французской конституции в версии 1852 года [38].

«Свежие нотки» в данный вопрос внес Г.В. Мальцев в 60-х годах 20 века. Суть новых теоретических суждений, касающихся расстановки приоритетов между личностью и государством, заключалась в том, что:

– введение ограничений конституционных прав и свобод человека и гражданина в определенных ситуациях жизненно необходимы и крайне разумны;

– суть взаимоотношений личности и государства заключалась в беспрекословном и полном содействии и обеспечении свободы индивида.

Данные утверждения стали первой попыткой и положили начало формированию приоритета интересов и прав личности над интересом и суверенитетом государства. Несомненно, что в действительности данные высказывания радикально отличались о примате государственных интересов современности [12].

Напомним, что данные действия происходили в условиях тоталитарного режима. Это означает, что подобного рода высказывания были единичными и были способны дать толчок дальнейшему развитию данных суждений в более широких массах. И как результат, только спустя довольно продолжительный период времени, правовое общество вернулось к данному суждению и развило его [83].

Довольно весомый вклад был внесен ученым-правоведом Б.С. Эбзеевым. Следует отметить, что именно Б.С. Эбзеев дал толчок развитию рассматриваемым в данной работе правоотношениям. Б.С. Эбзеев путем тщательного изучения поставленного вопроса доказал тезис, что невозможно видеть сугубо личные или общественные интересы в процессе реализации конституционного права. В качестве аксиомы рассматривалось утверждение, что человеческая свобода не есть абсолютная категория, человеческая свобода ограничена рамками социального характера. Рассматривая данную позицию, И.Э. Фарбер отметил, что подобного рода ограничения прав и основных свобод граждан есть не что иное, как предписанные правила поведения для человека, которые были выработаны обществом [39].

Внимание ученых-правоведов было сконцентрировано на том, что соотношение личности и коллектива или государства в целом является довольно многогранным явлением. В данном случае даже подразумевается введение ограничений прав и свобод, касающихся отдельно взятого индивида.

Последние годы существования СССР стало основанием появления различного рода факторов чрезвычайного характера. В результате это стало основанием для принятия соответствующих ответных мер. В рамках исследования данного вопроса видный ученый Б.Н. Топорнин стал говорить о том, что в срочном порядке необходимо заняться разработкой правовых гарантий, которые будут направлены на реализацию и соблюдение прав и основных свобод субъекта правоотношений. Однако данные правовые гарантии должны быть разработаны, в обязательном порядке учитывая интересы государственной безопасности, а также порядка общественного характера [45].

Но, к сожалению, данные идеи и мысли не нашли должного отражения и отклика в обществе того времени и угасли на определенное время. Данные мысли возродились только в начале 90-х годов 20 века. Возрождение суждений о допустимости вмешательства со стороны государства в сферу личных прав и основных свобод человека и гражданина совпало с началом переходного периода, когда Россия начинала обновляться. Тем самым, эти мысли существенным образом повлияли на ход мыслей того времени [8].

1.2 Понятие и классификации субъектов трудового права

К основным субъектам относятся работник и работодатель.

Для таких субъектов необходимо, чтобы они имели правоспособность и дееспособность. Правоспособность – способность иметь субъективные права и обязанности. Ей каждый обладает с момента рождения человека, а в некоторых случаях – до рождения (например, право на наследство, право на труд).

Трудовая правоспособность – это способность иметь трудовые права, признаваемые трудовым законодательством.

Дееспособность – это способность участников правоотношений осуществлять субъективные права и юридические обязанности непосредственно своими действиями.

Трудовая дееспособность – это способность осуществлять трудовые права и обязанности, предусмотренные законодательством, своими действиями.

Эти два признака неотделимы в трудовом праве, как, например, в гражданском праве, где они могут не совпадать. Так, ребенок имеет законную возможность принять наследство своей умершей матери. Но он уже не имеет возможности пользоваться этим правом самостоятельно.

Трудовое право определяет правосубъектность как юридическое понятие, выражающее способность граждан иметь трудовые права и обязанности, а также иметь конкретные трудовые права и обязанности, непосредственно вытекающие из законодательства.

С другой стороны, правосубъектность выступает как тождественный элемент содержания правового статуса работника, представляет собой состояние условий, при которых последний обладает трудовыми правами и обязанностями [3, с. 99].

Также в трудовом праве в рамках субъекта права необходимо отметить наличие у такового деликтоспособности.

Деликтоспособность – это способность брать на себя юридическую ответственность за совершенные действия [27, с. 127].

Трудовое правонарушение в общем виде представляет собой признанную трудовым законодательством способность обладать, осуществлять и использовать трудовые права и обязанности, а также нести ответственность за противоправные действия в трудовой сфере.

Все эти три элемента возникают одновременно и в совокупности рассматриваются как трудовая правосубъектность. После этого этот человек может быть субъектом труда и тесно связан с правоотношением.

«Трудовая правосубъектность характеризуется двумя критериями: возрастным и волевым. Возрастной критерий означает, что, в отличие от гражданской правосубъектности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность ограничена законодательством достижением определенного возраста» [14, с. 146].

Помимо трудовой правосубъектности, гражданин (физическое лицо) также имеет правовой статус.

Правовой статус – это совокупность первоначальных, основных прав и обязанностей человека, признаваемых Конституцией Российской Федерации или законом, а также полномочий государственных органов и должностных лиц, непосредственно закрепленных за конкретным субъектом права [44, с. 69]

Гарантии – это средства, методы и условия, посредством которых обеспечивается соблюдение прав, предоставляемых работникам.

С формальной точки зрения правовыми гарантиями выступают субъективные права лица, деятельность которого обеспечивается этими гарантиями [62, с. 116].

Таким образом, юридическая ответственность субъектов трудового права за нарушение трудового законодательства и трудовых прав и обязанностей другого субъекта применяется в виде санкций, предусмотренных нормами трудового права. Она может быть

дисциплинарной, материальной для должностных лиц и административной. За грубые нарушения трудового законодательства виновные должностные лица могут привлекаться к уголовной ответственности.

Правовой статус каждого из указанных видов субъекта трудового права по своему содержанию отличается от статуса других его субъектов.

Производные субъекты – это лица, способные быть участниками отношений, связанных с трудовыми (например, представительные органы работодателей и работников, органы занятости, органы контроля и надзора за законодательством о труде и т.д.) [31, с. 99].

В свою очередь производные субъекты делятся на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальные субъекты – это физические, в том числе должностные, лица, способные выступать в качестве органов управления юридического лица, законных представителей физических лиц, выступающих в качестве работодателей [64, с. 43].

Примеры коллективных субъектов: органы и организации, комиссия по трудовым спорам, суд.

Также субъекты условно возможно классифицировать на управомоченные субъекты и обязанные. Работодателя и работника можно отнести и к управомоченным субъектам, и к обязанным.

В отношениях по организации труда и управлению работниками субъектом выступают представители работодателей, работников, а в определенных случаях, предусмотренных законом, им выдаются доверенности.

В трудовых отношениях участником является гражданин, находящийся в поисках работы, и работодатель. В службе занятости первоначально участниками выступают работники, однако по определенным рабочим местам работодатель также может участвовать в этих отношениях. «Образовательные учреждения, осуществляющие подготовку кадров для работы с конкретными работодателями, также могут быть участниками

данного вида отношений при направлении выпускников на работу к конкретному работодателю» [64, с. 47].

Поэтому участниками этих отношений является гражданин, находящийся в поисках работы, конкретный работодатель в некоторых случаях, служба занятости и иные организации (например, образовательные учреждения, которые направляют людей на конкретную работу).

«В отношениях по урегулированию коллективных трудовых споров субъектами являются работодатель (работодатели, объединения работодателей) и работники в лице их представительных органов, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж в лице трудовых арбитров» [60].

Следовательно, это лицо, реально способное участвовать в правовых отношениях, которое приобретает в соответствии с правовыми нормами свойства субъекта права.

Правовые нормы являются основанием для того, чтобы физические лица, юридические лица и общественные организации выступали в качестве субъектов права. Эта особенность действительно характерна для всех субъектов права.

Предметом трудового права Российской Федерации, как нами уже было отмечено, является совокупность общественных отношений, включая трудовые правоотношения и отношения, непосредственно связанные с ними.

Относительно субъектов трудового права также существует множество понятий.

Так, Хохлов Е.Б. считает, что «субъектом трудового права является сторона трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, который также имеет правовой статус, обладает трудовой правосубъектностью, а также лично или через представителя осуществляет права и обязанности» [62, с. 115].

В свою очередь, Лушникова М.В. пишет, что «субъект трудового права – это участник общественных отношений, регулируемых трудовым правом,

который может иметь трудовые права и обязанности и исполнять их» [32, с. 116].

В целом, на наш взгляд, все понятия достаточно схожи, но, тем не менее, имеют существенные различия. Как следствие, можно вывести общее определение, субъектом трудового права является одна из сторон или участников правоотношений, являющаяся предметом правового регулирования отрасли трудового права, и обладающая правовым статусом.

Однако для точного анализа необходимо также различать два различных понятия таких, как субъект трудового права и субъект трудовых отношений.

Как уже было отмечено, предметом трудового права являются потенциальные участники трудовых отношений и другие непосредственно связанные с ними лица. Субъект трудового правоотношения – реальный участник данного правоотношения. Следовательно, понятие субъекта трудового права более обширно, чем понятие субъекта трудовых отношений.

Необходимо также различать такие правовые категории, как сторона и участник трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Отметим также в рамках данного вопроса актуальность темы выявления различий между трудовым договором и гражданско-правовым, поскольку они урегулированы нормами различных отраслей и предполагают предоставление разных гарантий.

Основное различие между трудовым договором и гражданско-правовым договором заключается в предмете договора. Мы также рассмотрим судебную практику по этому вопросу.

«10 июня 2016 года работодатель предупредил работников об изменениях основных условий труда. Работодатель заключил договор со специалистами более широкого профиля, потому планировал перевести Е. на неполное рабочее время. В тот же день Э. отказался от продолжения работы в изменившихся основных условиях труда. Согласно приказу от 9 июня 2016 года работодатель уволил Э. Он не согласился на увольнение и попросил суд

восстановить его на прежнем месте работы. По словам Э. у работодателей нет причин менять условия труда.

С увеличением загруженности (типа) и интенсивности строительства, работодатели нуждаются в специалистах по всем направлениям технического надзора. В связи с этим 11 мая 2016 года ответчик заключил договор на осуществление технического надзора за строительством со специализированной организацией ОДО «Н».

В данном случае суд правильно сделал вывод о наличии обоснованных производственных, организационных и экономических оснований для изменения основных условий труда. Поскольку Э. отказался продолжать работу в изменившихся материальных условиях труда, у работодателя были основания уволить его».

Трудовые и гражданско-правовые договоры заключаются, изменяются и расторгаются по-разному, а правовые последствия различны. При исполнении гражданско-правового договора гарантия, предусмотренная трудовым законодательством, недействительна.

Когда цель достигнута, гражданско-правовой договор считается выполненным и расторгнутым, а по трудовому договору работник поддерживает прочные отношения с работодателем. Наиболее похожими являются трудовой договор и такой гражданско-правовой договор, как договор подряда, также относящийся к сфере труда. При их сравнении особенно бросаются в глаза их отличительные особенности».

«На момент заключения договора подрядчик несет ответственность за конечный результат проекта и может привлекать к работам других лиц (субподрядчиков).

После подписания трудового договора работник обязуется самостоятельно завершить работу своим трудом и не вправе возлагать на других предусмотренные трудовым договором обязанности». Трудовой договор предусматривает оплату труда работников, исходя из фактических затрат и качества выполненной работы.

Типичным отличием этих видов договоров является то, что в гражданско-правовых договорах стороны равноправны, а в трудовом договоре преобладает подчиненность работника работодателю.

Итак, разница между трудовым договором и гражданско-правовым договором имеет большое значение на практике

Стороной в отношениях является лицо, которое приобретает права и обязанности от своего имени, предоставляет гарантии и несет юридическую ответственность.

Категории «сторона» и «участник» могут совпадать в одном лице, в некоторых правоотношениях, выступающих предметом отрасли трудового права. Например, работник является одновременно участником и стороной трудовых отношений. Вместе с тем в сфере трудового права в некоторых отношениях сторона и участник могут не совпадать.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что субъектом трудового права будет признаваться только сторона трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Субъекты трудового права имеют особую классификацию.

Основные субъекты. К ним относятся работник и работодатель.

Работник – физическое лицо (гражданин, иностранный гражданин, лицо без гражданства).

Работодатель:

- физические лица;
- юридические лица (организации);
- индивидуальный предприниматель;
- государственные органы.

Участники иных отношений, которые связаны с трудовыми (т.е. вспомогательные, производные субъекты), например, организации труда и управления трудом, разрешения трудовых споров, обязательного социального страхования [31, с. 101].

Можно сделать вывод, что состав субъектов трудового права

разнообразен и включает в себя всех участников отношений, регулируемых трудовым законодательством и обладающих правовым статусом.

Следует отметить, что к видам субъектов трудового права относятся субъекты (стороны) с правовым статусом в области трудового права, выступающие участниками отношений, которые составляют предмет трудового права, то есть трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, независимо от их объема, поскольку процесс развития общественных отношений, которые могут быть предметом трудового права, продолжается.

Таким образом, в юридической литературе существуют различные классификации субъектов трудового права, основанные на различных критериях. Для субъектов необходимо, чтобы они имели правоспособность и дееспособность. Правоспособность – способность иметь субъективные права и обязанности. Ей каждый обладает с момента рождения человека, а в некоторых случаях – до рождения (например, право на наследство, право на труд).

1.3 Работник как субъект трудового права и его права

Правовой статус гражданина складывается из основных конституционных трудовых прав – равных для всех граждан. «Все граждане обладают общим правовым статусом, одинаковым для всех без исключения, но для некоторых категорий, например, женщин и молодежи, он имеет свои

Трудовая правоспособность людей (способность приобретать трудовые права и обязанности) возникает с момента рождения и сопровождает его до конца жизни. Трудовая дееспособность возникает с момента достижения гражданами 16-летнего возраста, в исключительных случаях с 14-летнего возраста.

Кроме того, ТК в качестве специального положения предусматривает, что с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, опекуна)

трудовой договор может быть заключен с лицом, не достигшим четырнадцатилетнего возраста, для выполнения легкой работы, не причиняющей вреда здоровью и не мешающей учебному процессу.

Поскольку основой возникновения индивидуальной трудовой дееспособности является фактическая способность к труду, то наличие такой способности можно определить как материальный признак этой способности.

Фактическая способность к самостоятельному труду определяется системой таких интеллектуально-волевых факторов, которые предоставляют людям возможность, во-первых, осознать смысл выполняемых ими действий (интеллектуальный момент) и, во-вторых, направить их (волевые действия) на достижение поставленной цели, поскольку труд является результатом интеллектуальной и волевой деятельности [33, с. 72].

Таким образом, ТК допускается заключение трудового договора с гражданами, достигшими 14, 15 и 16 лет.

Заключение трудового договора является трудоустройством гражданина в качестве работника и осуществляется по прямому соглашению между работником и работодателем.

Так приведем пример из судебной практики.

Заявитель сообщил, что по результатам проверки, проведенной 31 января 2020 года, Государственной инспекцией труда ГИТ НСО выдано предписание об устранении выявленных нарушений, с просьбой об отмене должностной инструкции водителя прикрепленного сельскохозяйственного автомобиля, конкретное предписание в настоящее время выполняется. Районный суд подал апелляционную жалобу, которая была представлена в суд.

Суд постановил, что решение, принятое должностным лицом административного органа, было признано необоснованным в следующих областях. Поскольку в приказе о приеме на работу указывается должность, на которую трудоустроен работник, дата начала работы и содержится ссылка на штатное расписание, на основании которого определяется заработная плата и

другие выплаты работнику.

При чтении приказа сотрудник имеет возможность ознакомиться со штатным расписанием, в котором отражена вся информация о заработной плате его должности. Ни официальное решение органа исполнительной власти, ни решение суда не работают, в каком порядке не соблюдаются условия его трудового договора, в чем имело место нарушение части 1 статьи 68 ТК РФ.

Согласно ТК РФ работники имеют следующие права:

- право на труд, что означает право на выбор профессии, рода занятий, а также право на здоровые безопасные условия труда;
- право на защиту экономических и социальных прав и интересов, включая объединения в профсоюз, участие в забастовках, заключение коллективных договоров;
- право на участие в собраниях;
- право на участие в управлении организацией;
- право на справедливое вознаграждение за труд.

Нарушение прав и свобод и неисполнение возложенных обязанностей влечет за собой меры дисциплинарного воздействия.

Определим также «круг обязанностей работников»:

- добросовестно трудиться;
- подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда;
- выполнять письменные и устные приказы работодателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам;
- не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

В правовой статус работника также входят и специальные гарантии (трудовые льготы для некоторых из них). Поэтому правовой статус и гражданина, и работника – всегда конкретный для данного лица.

Теперь рассмотрим классификации прав работника.

В 1998 году Международной конференцией труда была принята Женевская декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме её реализации, в которой отражены главные направления в указанной области, осуществление которых может быть осуществлено каждым государством вне зависимости от уровня его экономического благосостояния и от наличия политической воли.

В связи с заключением указанного международно-правового акта предлагается дифференциация прав работников на соответствующие четыре группы.

Первая группа – право работников на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, закреплённые в соответствующих Конвенциях Международной организации труда. Во вторую группу прав работников относятся право работников на защиту от всех форм принудительного или обязательного труд. Третья группа прав работников включает право на запрет детского труда, включая наихудшие его формы. Четвёртую же группу прав работников составляют право работников на защиту от дискриминации в области труда и занятий.

Кроме перечисленной основной классификаций прав работников, многие дифференциации также предложены наукой трудового права.

Так, например, предлагается делить все права работников на объективные, т.е. закреплённые в законе, и субъективные, возникающие и существующие в процессе реализации трудовых прав [62, с.124]. Предложены учёными и иные дифференциации, которые можно систематизировать по различным основаниям:

В зависимости от сферы реализации:

- гражданские права работников (именуемые также частные либо личные) – это субъективные права, возникающие по поводу нематериальных благ, тесно связанные с личностью работника и не подлежащие замене имущественным эквивалентом;

- политические права работников – права, предоставляемые гражданам государства и затрагивающие непосредственно политические интересы работника.
- социально-экономические права работник;
- культурные права работников представляют собой, прежде всего, право работника на отдых и некоторые другие;
- – религиозные права работников определяют свободу совести и вероисповедования.

С учётом целей правового регулирования прав работников они подразделяются на:

- «охранительные права работников (право на судебную и иную защиту трудовых прав);
- регулятивные права работников (право на отдых)» [2, с.112].

По наличию у работника гражданства конкретного государства:

- права работников-граждан;
- права работников-не граждан.

«По характеру права работников подразделяются:

- материальные права, предусматривающие получение того или иного блага как материального, так и духовного свойства;
- процессуальные права, призванные обеспечить должную доступность предоставляемых благ» [2, с.114].

Интересна и позиция о едином трудовом правоотношении и производных от него правоотношениях. Здесь «все основные права работника подразделяются на две группы:

- права, осуществляемые в рамках трудового правоотношения (права работника на предоставление обусловленной трудовым договором работы, изменение и расторжение трудового договора, выплата заработной платы, отдых);
- права, реализуемые в границах, непосредственно связанных с трудовым правоотношением (право работника на

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них; участие в управлении организацией)» [64, с. 47].

На наш взгляд, необходимой является классификация основных прав работников по их закреплению в нормативно-правовых актах. Здесь основные права работников можно дифференцировать на:

- права работников, закреплённые в Конституции Российской Федерации;
- права работников, предусмотренные в международно-правовых актах;
- права работников, регламентированные ТК;
- права работников, вытекающие из иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и иные.

Подводя итог, следует акцентировать внимание на том, что определение «права работников», а также их дифференциации по различным основаниям не сформулированы как в нормативно-правовых актах Российской Федерации, так и в международно-правовых актах. Однако указанное упущение восполняется многочисленными предложениями и разработками исследователей, учёных в сфере трудового права.

Следует отметить, что к видам субъектов трудового права относятся субъекты (стороны) с правовым статусом в области трудового права, выступающие участниками отношений

В юридической литературе существуют различные классификации субъектов трудового права, основанные на различных критериях. Прежде всего, субъектами индивидуальных трудовых отношений выступают работник и работодатель.

К основным субъектам относятся работник и работодатель.

Для таких субъектов необходимо, чтобы они имели правоспособность и дееспособность. Правоспособность – способность иметь субъективные

права и обязанности. Ей каждый обладает с момента рождения человека, а в некоторых случаях – до рождения (например, право на наследство, право на труд).

Трудовая правоспособность – это способность иметь трудовые права, признаваемые трудовым законодательством.

Трудовая дееспособность – это способность осуществлять трудовые права и обязанности, предусмотренные законодательством, своими действиями.

Также в трудовом праве в рамках субъекта права необходимо отметить наличие у такового деликтоспособности.

Деликтоспособность – это способность брать на себя юридическую ответственность за совершенные действия. Трудовое правонарушение в общем виде представляет собой признанную трудовым законодательством способность обладать, осуществлять и использовать трудовые права и обязанности, а также нести ответственность за противоправные действия в трудовой сфере.

Правовые нормы являются основанием для того, чтобы физические лица, юридические лица и общественные организации выступали в качестве субъектов права.

Поскольку основой возникновения индивидуальной трудовой дееспособности является фактическая способность к труду, то наличие такой способности можно определить как материальный признак этой способности.

Фактическая способность к самостоятельному труду определяется системой таких интеллектуально-волевых факторов, которые предоставляют людям возможность, во-первых, осознать смысл выполняемых ими действий (интеллектуальный момент) и, во-вторых, направить их (волевые действия) на достижение поставленной цели, поскольку труд является результатом интеллектуальной и волевой деятельности.

В целом, следует отметить, что предметом трудового права являются потенциальные участники трудовых отношений и другие непосредственно

связанные с ними лица. Субъект трудового правоотношения – реальный участник данного правоотношения. Следовательно, понятие субъекта трудового права более обширно, чем понятие субъекта трудовых отношений.

Глава 2 Международно-правовое регулирование права на труд и трудовых отношений

2.1 Конвенции и рекомендации МОТ как механизм регулирования

Прежде всего, рассмотрим кратко общие положения о Международной организации труда (МОТ).

«Международная организация труда была образована в 1919 г. в соответствии с частью 13 Версальского мирного договора и в скором времени стала важной составляющей международной системы» [35].

«Основным международным актом, регламентирующим деятельность МОТ, в послевоенный период стала принятая в 1944 г. и ставшей частью устава Филадельфийской декларации. В качестве основополагающего принципа регулирования трудовых отношений данная Конвенция отвергала определение рабочей силы как товара; свобода слова и объединений рассматривались как необходимые предпосылки стабильного развития общества» [37, с. 79].

Нельзя обойти вниманием и тот факт, что деятельность организации зачастую сталкивалась с проблемами в своей деятельности: в конце 1970-х гг. США вышли из МОТ, а в 1977-1980 организации пришлось сократить бюджет.

«Новым этапом деятельности организации стал распад биполярной системы международных отношений. В основополагающих документах МОТ говорится о том, что в своей деятельности она преследует четыре основные цели:

- развивать и реализовывать нормы и основополагающие принципы и права в трудовой сфере;
- создать более широкие возможности для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости;
- расширить охвата и повысить эффективность социальной защиты

для всех;

- укрепить трехстороннюю структуру и поддерживать социальный диалог» [25, с. 54].

Основным методом деятельности МОТ является разработка различных конвенций и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений, а также контроль соблюдения норм, закрепленных в них.

Хотелось бы также указать на то, что под конвенцией необходимо понимать международный акт, который становится обязательным для выполнения после того, как ратифицируется государством-членом.

Рекомендации же нормативного характера не носят, однако устанавливают ориентиры, на которые необходимо опираться при разработке национальных норм в сфере труда.

«За период с 1919 г. МОТ было принято более 180 конвенций и 190 рекомендаций» [18, с. 593].

«Страны-участницы МОТ приняли на себя обязательства по обеспечению права человека на труд, заработную плату, регулирование рабочего времени, еженедельный отдых и ежегодные оплачиваемые отпуска, защиту от особых опасностей, забастовки, свободу ассоциаций и защиту права на организацию, защиту от рабского и принудительного труда» [38, с. 49].

Следует отметить, что «базовые права человека в трудовой сфере нашли свое закрепление в восьми нормативных Конвенциях, принятых МОТ: № 29 (1930 г.) о принудительном труде; № 87 (1948 г.) о свободе ассоциации и защите права на организацию; № 98 (1949 г.) о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров; № 100 (1951 г.) о равном вознаграждении; № 105 (1957 г.) об упразднении принудительного труда; № 111 (1958 г.) о дискриминации в области труда и занятий; № 138 (1973 г.) о минимальном возрасте; № 182 (1999 г.) о наихудших формах детского труда» [10, с. 52].

Важную роль сыграла также Конвенция, которая была принята в июне

1998 г. в ходе 86-ой сессии Международной конференции труда приняли Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации.

В тексте Декларации содержится призыв всем государствам-участникам руководствоваться теми принципами, которые установлены в восьми Конвенциях, названных выше, независимо от того, были ли данные Конвенции ратифицированы государством.

Полагаем, что следует в полной мере согласиться с тем, что «МОТ сыграла важнейшую роль в обеспечении таких необходимых прав человека в сфере труда как восьмичасовой рабочий день, предоставление отпуска по уходу за ребенком, в принятии законов о запрещении детского труда и реализации целого ряда мер по повышению безопасности труда и мирному разрешению трудовых споров. В отдельности ни одно государство не смогло бы разработать комплекс таких гарантий» [25, с. 51].

«В Уставе ООН установлена цель деятельности организации – улучшение условий труда путем регулирования рабочего времени, включая установление максимальных пределов рабочего дня и недели, регулирования рынка труда, предотвращения безработицы, обеспечения, соответствующего условиям жизни уровня заработной платы, обеспечения пожилых трудящихся и инвалидов, защиты рабочих-мигрантов и т.д.» [36, с.47]

«В своей деятельности Международная организация труда руководствуется четырьмя стратегическими целями:

- продвижение и проведение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- создание больших возможностей для женщин и мужчин в получении качественной занятости и дохода;
- расширение охвата и эффективности социальной защиты для всех;
- укрепление патриотизма и социального диалога» [36, с.50].

«Одной из важнейших организаций, деятельность которых направлена на совершенствование отношений в трудовой сфере является

Международная организация труда, которая была создана в 1919 г. МОТ имеет долгую и богатую историю. За время существования Организации удалось добиться закрепления многих базовых прав человека на труд, таких, как право на восьмичасовой рабочий день, право на отпуск по уходу за ребенком и т.д.» [35]

Хотелось бы отметить, что многие вопросы, которые в своей деятельности решает МОТ, децентрализованы и переданы на решение регионального и субрегионального уровня, а также уровня представительств в отдельных государствах.

«Российская Федерация входит в Группу технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (до апреля 2010 г. Группа именовалась Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии)» [20, с. 205]. На данное Бюро возложена задача по обеспечению руководства в десяти государствах, таких как Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Российской Федерации, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.

Штаб-квартира Бюро располагается в Российской Федерации (г. Москва).

Далее хотелось бы несколько подробнее остановиться на вопросе о том, какими документами регламентирована деятельность МОТ.

В первую очередь к таковым необходимо отнести Устав. Помимо этого, существует несколько Декларации, которые устанавливают основные начала, которыми руководствуется МОТ в своей деятельности.

Ранее в работе также рассматривалась Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации, которой были установлены основные принципы в регулировании трудовой сферы, а также была дана рекомендация неукоснительно соблюдать эти принципы, в том числе и для тех стран, которые данную декларацию не ратифицировали.

Важнейшим шагом в развитии деятельности МОТ принятие 10 июня 2008 г. Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» на 97-й сессии Международной конференции труда. Данная Декларация была ратифицирована 182 странами-участницами МОТ. В соответствии с условиями Декларации государства приняли на себя обязательства по расширению потенциальных возможностей Организации при помощи Концепции достойного труда.

Концепция достойного труда представляет собой документ, который был разработан и принят МОТ в 1999 г. Принятую Декларацию представляется возможным рассматривать как действенное средство реализации Программы достойной труда в странах-участницах МОТ. «Декларация также содержит положения, которые указывают на то, что Программа достойного труда носит всемирный характер, поскольку она ставит перед всеми государствами-участниками МОТ задачу по проведению политики, направленной на решение задач в области занятости, социальной защиты, социального диалога. При этом подчеркивается, что указанные задачи неразрывно связаны между собой и должны решиться в совокупности» [46, с. 118].

Хотелось бы также отметить, что нормами рассматриваемой Декларации закреплено четыре стратегических цели, которые стоят перед МОТ.

Первая задача состоит в содействии занятости за счет формирования устойчивой институциональной и экономической среды, которая бы позволяла:

- каждый человек имел возможность расширять и повышать потенциальные возможности и навыки, которые необходимы для осуществления производительной работы, которая позволяла бы данному человеку достигать личных целей и общего благополучия;
- каждому предприятию, независимо от того, государственное оно или частное, быть жизнеспособным, т.е. позволяющим обеспечивать

рост занятости населения.

Вторая задача состоит в разработке и расширении мер социальной защиты, т.е. социального обеспечения и защиты работников, которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям. Для реализации данной задачи необходимо:

- расширять уровень социального обеспечения и распространять его на всех;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- проводить политику в сфере оплаты труда, устанавливать продолжительность рабочего времени и другие условия труда» [46, с. 114].

Третья задача, которую ставит перед собой МОТ, состоит в том, чтобы обеспечивать содействие социальному диалогу, который дает возможность:

- привести решение стратегических задач в соответствие с потребностями и возможностями каждой страны;
- перевести экономическое развитие в русло социального прогресса, а социального прогресса в русло экономического развития;
- содействовать достижению консенсуса по соответствующим мерам национальной и международной политики, оказывающим воздействие на занятость и стратегии и программы в области достойного труда;
- придать эффективный характер трудовому законодательству и трудовым институтам, в т.ч. в отношении признания трудового правоотношения, содействия нормальным трудовым отношениям и создания эффективно действующих систем инспекции труда.

Последняя задача состоит в том, чтобы соблюдать, содействовать и реализовать базовые принципы и права в трудовой сфере, без которых невозможно решить всеобъемлющие задачи. При этом в Декларации указывается на то, что:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение

коллективных переговоров имеют повышенную важность, поскольку они необходимы для решения четырех стратегических задач;

- нарушение основополагающих принципов и прав в сфере труда не может применяться или использоваться иным образом в качестве признанного и законного сравнительного преимущества и что трудовые нормы не должны использоваться в целях протекционистской торговой практики.

Перейдем непосредственно к рассмотрению Конвенций и рекомендаций МОТ как инструмента регулирования социально-трудовых отношений.

Итак, основной формой деятельности МОТ является принятие Конвенций и Рекомендаций. Для того чтобы наглядно продемонстрировать их важности, обратимся к наиболее известным из них.

В соответствии с условиями конвенции № 29 государства-участники МОТ принимают на себя обязательство по принятию мер, целью которых является устранение всех форм принудительного труда. На основании ст. 2 Конвенции № 29 «принудительный труд представляет собой любая работа или служба, выполнение которой требуют от какого-либо лица под угрозой применения наказания, которую лицо не хочет выполнять добровольно» [46, с. 150]. Стоит отметить, что исключением из данного правила являются нормы о воинской службе, работа, которая является частью обычных гражданских обязанностей граждан, та работа, которая выполняется лицом в связи с вынесением в отношении него обвинительного приговора суда, требуется от человека в связи с наступлением каких-либо чрезвычайных обстоятельств, а также мелкие работы общинного характера.

В ст. 1 Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» определяются возможные формы такого воздействия:

- в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение

политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве средства наказания за участие в забастовках;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания [35, с. 126].

Согласно положениям, закреплённым в Конвенции №87, работники и работодатели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации. Государства обязуются принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение.

Конвенция № 138 заключает, что «государства обязуются осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приёма на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков. Конвенция устанавливает минимальный возраст в 15 лет, но государства, чья экономика и система образования недостаточно развиты, могут установить возраст в 14 лет как минимальный. Может допускаться приём на работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для лёгкой работы, а минимальный возраст для приёма на работу, которая может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет» [35, с. 143].

«Конвенция №182 под «наихудшими формами детского труда» понимает: все формы рабства или практику, сходную с рабством; использование ребёнка для занятия проституцией или для производства порнографической продукции; использование ребёнка для занятия

противоправной деятельностью; работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. В обязанности государств входит принятие мер, необходимых для устранения указанных форм труда» [24 с.193].

«Система контроля МОТ состоит из трех основных элементов: так называемого регулярного контроля, контроля, осуществляемого по мере необходимости (общий контроль), и специального контроля за соблюдением прав профсоюзов. Регулярный контроль осуществляется Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ и соответствующим Комитетом Международной конференции труда» [24, с. 192].

«Значительная часть важнейших конвенций МОТ (49 конвенций на 1 января 2017 г.) ратифицирована Российской Федерации, а основные принципы и нормы трипартизма, сформулированные в этих конвенциях и рекомендациях МОТ, нашли свое отражение в законодательстве Российской Федерации. Вместе с тем, законодательство в этой области по ряду параметров в той или иной мере отстает от требований МОТ» [55, с. 18].

«Нормы конвенций и особенно рекомендаций МОТ не в полной мере имплементированы в национальные акты, относящиеся к социально-трудовым отношениям. Так, например, в трудовом законодательстве не реализована норма статьи 6 рекомендации МОТ № 143, согласно которой выборные представители трудящихся должны иметь преимущества при увольнении по сокращению штатов, а также норма о предоставлении защиты лицам, выдвинутым кандидатами для выборов или назначенным в качестве представителей трудящихся» [55, с. 19].

«Международные договоры, ратифицированные Российской Федерации, имеют силу закона, но не обладают более высокой юридической силой по отношению к национальным законам, регулирующим соответствующие правоотношения» [50, с. 50].

Итак, на сегодняшний день международными актами

регламентированы наиболее важные и проблемные вопросы, возникающие в трудовой сфере в международной практике. В Российской Федерации на сегодняшний день ратифицировано 49 Конвенций, требования которых стали частью национального законодательства. В то же время нельзя не отметить, что многие Конвенции МОТ в Российской Федерации не ратифицированы, что сдерживает развитие трудового законодательства.

2.2 Взаимодействие международных и национальных норм о труде

«Вопрос о том, каким образом соотносятся нормы национального и международного права, имеет не только теоретическое, но и огромное практическое значение. Национальное и международное право являются двумя автономными по отношению друг к другу системами, которые взаимосвязаны и активно взаимодействуют между собой путем включения международных актов в нормативные правовые акты государства» [57, с. 22].

Таким образом, в актах МОТ содержатся принципы, которые используется Российской Федерации в национальном праве, в то же время вопрос о том, какое место занимают данные акты в правовой системе, остается открытым.

«В данном случае представляет интерес подход, согласно которому одним из вариантов решения данной проблемы является включение конвенций МОТ в число официальных источников трудового права Российской Федерации. Автор делает вывод о том, что наше государство ратифицировало важнейшие конвенции МОТ, признали официальные принципы, сформулированные МОТ, и включила их в свое законодательство» [57, с. 22].

В то же время проблема унификации остается актуальной для нашей страны.

Итак, на основании изложенного представить систему источников трудового права представляется возможным следующим образом.

Основой законодательства о труде является Конституция Российской Федерации.

Особую роль играют международные правовые акты, которые в системе источников трудового права занимают одну строчку с Конституцией Российской Федерации. Хотелось бы отметить, что важность международных актов как части национального права проявляется в том, что они дают возможность адаптировать правовые акты к новым экономическим реалиям и создать базис для совершенствования законодательства Российской Федерации в трудовой сфере.

Представляет интерес также практическое взаимодействие национальных и международных органов в области охраны труда. Так, при подготовке конвенций и Рекомендаций МОТ направляет их Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, поскольку именно этот орган отвечает за взаимодействие с МОТ.

В свою очередь, наша страна направляет МОТ ежегодно отчеты о том, насколько реализуются положения МОТ, которые не были ратифицированы Российской Федерацией. Помимо этого, следует указать на то, что в структуре Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации создан Совет по вопросам совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере, основной целью деятельности которого является выполнение рекомендаций, которые приняты МОТ.

Таким образом, Российская Федерация признает приоритет общепринятых принципов международного права, в том числе и в трудовой сфере.

«На сегодняшний день считаем целесообразным отразить такой подход в нормах законодательства, например, последовать предложению о том, что международные принципы трудового права являются источником трудового права, равным Конституции Российской Федерации по юридической силе» [58].

Соотношение между нормативными актами, регулирующими трудовые

отношения, зависит от специфики национального права. В континентальной Европе и бывших социалистических странах ведущую роль на протяжении длительного времени играло законодательство. В то же время в отдельных странах (Дания, Швейцария, Финляндия) коллективные договоры преобладают над законодательством.

В последние десятилетия выявилась тенденция сближения двух методов правового регулирования в законодательстве отдельных стран путем достижения оптимального соотношения между законодательным и договорным регулированием.

Таким образом, особую роль играют международные правовые акты, которые в системе источников трудового права занимают одну строчку с Конституцией Российской Федерации. Хотелось бы отметить, что важность международных актов как части национального права проявляется в том, что они дают возможность адаптировать правовые акты к новым экономическим реалиям и создать базис для совершенствования законодательства Российской Федерации в трудовой сфере.

Дальнейшее совершенствование законодательства Российской Федерации в трудовой сфере видится в дальнейшей ратификации Конвенции МОТ, включении международных норм в национальное законодательство и унификации законодательств Российской Федерации с общепринятыми международными стандартами.

Подведем итог исследования, проведенного в данной главе.

Основным методом деятельности МОТ является разработка различных конвенций и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений, а также контроль соблюдения норм, закрепленных в них.

Хотелось бы также указать на то, что под конвенцией необходимо понимать международный акт, который становится обязательным для выполнения после того, как ратифицируется государством-членом. Рекомендации же нормативного характера не носят, однако устанавливают ориентиры, на которые необходимо опираться при разработке национальных

норм в сфере труда.

На сегодняшний день международными актами регламентированы наиболее важные и проблемные вопросы, возникающие в трудовой сфере в международной практике. В Российской Федерации на сегодняшний день ратифицировано 49 Конвенций, требования которых стали частью национального законодательства. В то же время нельзя не отметить, что многие Конвенции МОТ в Российской Федерации не ратифицированы, что сдерживает развитие трудового законодательства.

Особую роль играют международные правовые акты, которые в системе источников трудового права занимают одну строчку с Конституцией Российской Федерации. Хотелось бы отметить, что важность международных актов как части национального права проявляется в том, что они дают возможность адаптировать правовые акты к новым экономическим реалиям и создать базис для совершенствования законодательства Российской Федерации в трудовой сфере.

Глава 3 Механизмы защиты прав в сфере трудовых отношений

3.1 Понятие, виды и причины трудовых споров

Особый интерес представляет рассмотрение данного вопроса в сравнительном анализе. Для этого возьмем Республику Беларусь и Украину.

Так, «трудовой спор – это всегда конфликт между работодателем или работником. Очевидно, что возникновение его подлежит разрешению ввиду того, что от сплоченности названных субъектов зависит экономическая эффективность организации, заработная плата работников, конкурентоспособность производимого продукта» [5, с.42].

«В советской и постсоветской юридической литературе велись дискуссии по поводу того, следует ли в легальном определении понятия трудового спора указывать на то, что разногласия сторон не урегулированы ими непосредственно и переданы на рассмотрение юрисдикционного органа» [2, с.218].

«Равным образом к объективным причинам можно отнести сложившуюся тяжелую экономическую и социальную ситуацию в нашем обществе: работодателям с каждым месяцем всё труднее приспособливаться к реалиям разрастающегося кризиса, отсюда и нарушения сроков выплаты заработной платы, сокращение штата работников, возложение на работников дополнительных неоплачиваемых обязанностей» [56, с.16].

Приведем пример из судебной практики.

Прокуратура подала иск в пользу Ш. в целях выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. В судебном заседании выяснилось, что в период нахождения гражданина Ш. он работал плотником-кровельщиком в обществе с ограниченной ответственностью, что было подтверждено трудовым договором, заключенным между обществом с ограниченной ответственностью и Ш. В трудовом договоре установлена тарифная ставка 1,75, а тарифная ставка составляет 38,57 руб. Из документов,

представленных в материалах дела, видно, что Ш. В обществе с ограниченной ответственностью заработная плата выплачивается не в полном объеме.

Вышеуказанная задолженность истцу не погашена, доказательств обратного суду не представлено, наличие задолженности ответчиком не оспаривается, иск истца о взыскании задолженности по заработной плате с ответчика является обоснованным и подлежит удовлетворению. Кроме того, ввиду того, что ответчик нарушил выплату заработной платы, суд пришел к выводу, что взысканный истцом с ответчика моральный ущерб был обоснован и удовлетворен.

«Трудовой спор – это поступившее на разрешение юрисдикционного органа разногласие субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении между ними новых условий труда» [10, с. 91].

Юрисдикционным называется орган, который рассматривает трудовой спор.

«Трудовые споры могут возникнуть именно тогда, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган. Разногласия возникают в случаях, когда совершается виновной стороной трудовое правонарушение в отношении другой стороны, или же когда трудовое правонарушение и не совершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия» [10, с.92].

«Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Трудовые правонарушения сами по себе ещё не являются трудовыми спорами» [13, с.104].

Исходя из того, что современные социально-трудовые отношения находятся в состоянии активного и динамичного развития, за этим неизбежно последуют формирование всех новых правовых отношений, связанных с

ними. К сожалению, законодатель не всегда способен удовлетворять условиям трудовых отношений.

Прежде всего, стоит исходить из того, что проблемы изучения трудовых споров в России, Беларуси и Украине имеют долгую историю. В последние годы многие взгляды были переосмыслены в отношении понятий: труд, трудовые споры (отношение которых является предметом отдельного обсуждения) и, конечно же, трудовые отношения.

Однако, несмотря на постоянные изменения и развитие вышеупомянутых взглядов, а также на развитие трудового законодательства, по-прежнему существует достаточное количество проблем, так или иначе связанных с трудовыми спорами. Например, несмотря на достаточное разнообразие юридической литературы, концепция трудового спора и его сущность до сих пор не раскрываются полностью. Так, важно не только анализировать процедуру рассмотрения трудовых споров в различных случаях, но и обобщать практику разрешения трудовых споров во многих категориях случаев [21, с.42].

«В основном трудовые споры искового характера являются индивидуальными, так как в большинстве своем трудовые права, предоставляемые работникам, имеют персональный характер, и защита их осуществляется в индивидуальном порядке» [53, с.14].

«Споры неискового характера могут возникать из правоотношений:

- из трудового об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда);
- из правоотношений профоргана с администрацией (например, спор при утверждении ими графика отпусков, распределении жилья и т.д.);
- из правоотношения трудового коллектива (его органов) с администрацией (например, при решении определенных вопросов управления предприятием);

- профсоюза с вышестоящими отраслевыми (межотраслевыми) органами управления (например, с министерством или представителями работодателей)» [53, с.14].

Таким образом, трудовой спор происходит между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений. Причин, порождающих спор, действительно великое множество, однако все же их можно подвергнуть классификации, названной выше.

Также рассмотрим классификации трудовых споров на примере указанных стран.

«Классификация трудовых споров – это неременное условие для установления порядка их разрешения. Основным средством классификации является определения конкретного критерия (признаков), с помощью которого классифицируются понятия, явления, отношения и т.п. Сама по себе классификация трудовых споров является лишь вспомогательным средством и применяется для упорядочения их видов» [34, с.26].

Например, в науке трудового права Украины классификация исков в трудовых делах разработана достаточно основательно несмотря на то, что единой и стройной классификации не выявлено.

«Трудовые споры могут классифицироваться:

- по спорящему субъекту;
- по характеру спора;
- по виду спорного правоотношения» [52, с. 98].

Выяснение вида трудового спора поможет быстрейшему его разрешению.

Рассмотрим подробнее о видах трудовых споров.

Во-первых, по спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

«К индивидуальным можно относить споры о переводе, повышении или понижении квалификационного разряда, приема на работу или увольнения с работы и т.п. Коллективными будут споры между профкомом или трудовым коллективом с работодателем, возникающие при заключении коллективного договора, при утверждении Премияльных положений, планов социального развития и т.п.» [52, с.98].

В индивидуальных спорах возникают разногласия, связанные с правами и законными интересами конкретного работника.

«В коллективных спорах оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива или его части, права профкома как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры. Коллективные споры возникают: из правоотношений трудового коллектива с работодателем (работодателем, его администрацией, в том числе и с вышестоящим органом управления, к примеру, концерном, министерством; правоотношений профкома и администрации; и др.)» [52, с. 99].

Во-вторых, «по характеру трудовые споры делятся:

- на споры о применении норм трудового законодательства, где защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профкома;
- на споры об установлении новых или изменении существующих социально экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством» [47, с. 61].

В-третьих, «по виду спорного правоотношения трудовые споры можно разделять на:

- споры из трудовых правоотношений;
- споры из правоотношений по трудоустройству, к примеру, спор в связи с отказом в приёме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор;

- споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, к примеру оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо;
- споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве, к примеру, направления на повышение квалификации в другую местность;
- споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятия, к примеру, спаривание размера произведенного работодателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб;
- споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе» [64, с.53];
- «споры из правоотношений профкома с работодателем по вопросам труда, быта, культуры, к примеру, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки;
- споры из правоотношений трудового коллектива с работодателем, к примеру, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей и др.;
- споры из социально-партнерских правоотношений» [64, с.54].

«При возникновении трудового спора, важно правильно его классифицировать, что поможет определить его подведомственность, и в первую очередь выясняют, индивидуальный или коллективный спор, о применении трудового законодательства или же об установлении новых условия труда, изменении существующих, а также из какого правоотношения возник трудовой спор» [64, с. 56].

«Основу правового регулирования трудовых споров составляют нормы и принципы международного трудового права, прежде всего, положения,

предусмотренные в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (далее – МОТ), а именно:

- с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между работодателями и работниками должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям;
- представительство работников и работодателей при разрешении трудового спора и предоставление возможностей, необходимых для осуществления их функций;
- органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать переговорам. Переговоры проходят в рамках примирительного и/или арбитражного механизма или органов, в которых стороны, ведущие переговоры, добровольно принимают участие» [22];
- при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры;
- особая защита трудящихся как одной из сторон трудового спора по сравнению с работодателями [39].

Необходимо отметить, что в часть 3 ст. 402 ТК Российской Федерации не совсем согласуется с международным стандартом труда, поскольку закреплено правило не о равном количестве представителей, а об их равноправии [60].

Рассмотрев общие для Беларуси, России и Украины подходы к определению видов трудовых споров, отметим некоторые особенности.

Прежде всего, следует отметить, что «официально на законодательном или ином нормативном уровне Украины отсутствует классификация категорий дел искового производства в гражданской юрисдикции. Вместе с тем определены следующие категории дел, возникающих из трудовых правоотношений:

- дела о забастовках;

- дела о восстановлении на работе;
- другие дела, возникающие из трудовых правоотношений» [48, с. 317].

«Вместе с тем примирительная комиссия формируется из представителей сторон трудового спора на равноправной основе; все соглашения, достигнутые сторонами в ходе или в результате переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке; обязательность соглашения, достигнутого сторонами трудового спора при осуществлении примирительных процедур» [60].

«Анализ научных трудов представителей науки трудового права, судебная практика и труды, посвященные особенностям рассмотрения отдельных категорий гражданских дел, позволяют сделать выводы о наличии следующих категории дел, возникших в трудовых правоотношениях:

- дела о восстановлении на работе;
- дела о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула;
- дела о признании необоснованными дисциплинарных взысканий;
- дела о взыскании с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации;
- дела о расторжении коллективного договора (коллективные трудовые споры)» [48, с. 319].

«По предмету разногласия между сторонами коллективного трудового спора могут возникать по поводу:

- установления и изменения социально-экономических условий труда и быта работников при отсутствии коллективного договора, соглашения;
- заключения, изменения, дополнения коллективных договоров, соглашений;

– исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений» [3, с. 161].

В связи с этим коллективные трудовые споры можно классифицировать по предмету на споры об интересе и споры о праве.

«Суть коллективного трудового спора об интересе (спор по поводу установления новых социально-экономических условий труда и быта) состоит в том, что работники обращаются к работодателю с просьбой (предложением, требованием) об установлении (изменении) новых условий труда и быта, а работодатель вправе, но не обязан эту просьбу удовлетворить» [54, с.198].

Небезынтересна точка зрения, что «коллективные трудовые споры о праве не включены в определение понятия «коллективный трудовой спор». Это существенно подрывает значение коллективных трудовых споров в системе социально-партнерских отношений. Необходимо дополнить указанное понятие, включив в него «коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства»» [54, с. 198].

Так, коллективный трудовой спор возникает между работниками и работодателем (работодателями). Однако коллективный характер разногласий сторон не может служить основанием для признания конфликта коллективным трудовым спором.

В данном аспекте необходим следующий конститутивный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, – его предмет. Так, условия труда устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но к коллективным трудовым спорам относятся лишь те условия труда, которые устанавливаются работодателем.

3.2 Способы защиты прав в сфере трудовых отношений

Важно заметить, что «защита трудовых прав может реально осуществиться лишь при наличии права на защиту права, закрепление в конкретной правовой норме конкретного нормативного правового акта. Интересно, что право на защиту в отраслевых науках, в том числе и в общей теории права, рассматривается с разных аспектов» [11, с.62].

Существует 2 подхода к этому правовому явлению. Так, В. П. Грибанов считает, что «право на защиту является одним из правомочий субъективного права, позволяющим применить к нарушителю меры принудительного воздействия» [11, с.63].

А.С. Мордовец, напротив считает, что «право на защиту не является свойством самого субъективного права. По его мнению, это самостоятельное право, хотя и тесно связанное с субъективным правом» [40, с.39]. По нашему мнению, право на защиту является самостоятельным, универсальным, конституционным правом человека, отсюда продолжение этой дискуссии считаем непродуктивным.

Применение того или иного способа защиты трудовых прав работников определяется и зависит от характера конкретного нарушенного трудового права.

«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» [12, 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» [61, с. 8].

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» [51, с.112].

Согласно ТК к основным способам защиты трудовых прав и свобод относятся:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита [60].

Что касается таких способов как профсоюзная защита и защита в КТС – то «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» [51].

Основными проблемами при использовании судебной защиты является страх перед обращением в суд, непонимание процедуры обращения, пропуски сроков исковой давности и др.

«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» [61, с.13].

В вопросе о разрешении трудовых споров следует различать понятия самозащиты и забастовки. Самозащита осуществляется для разрешения индивидуальных трудовых прав работников, забастовка же является коллективным способом разрешения трудовых споров [19, с.52].

Таким образом, целью регулирования права на забастовку и порядка его реализации по трудовому законодательству должно стать установление баланса между интересами работников и работодателей [68].

Можно выделить следующие направления, по которым нужно совершенствовать правовое регулирование забастовок:

- Расширение круга вопросов, входящих в основной предмет коллективного трудового спора, для урегулирования которых работники могут прибегать к забастовке.
- Отмена формальных ограничений, касающихся процедуры организации и проведения забастовки [4, с.73].

«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» [7, 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» [7, 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» [29, с.62].

Перспективным направлением развития медиации как несудебной формы защиты прав человека является положение о применении этой процедуры в семейных и трудовых отношениях.

Статья 382 ТК содержит перечисление органов, уполномоченных рассматривать индивидуальные трудовые споры, однако медиатор в этом перечне отсутствует [60].

На основании вышеизложенного, считаем необходимым изменить название статьи 382 ТК, а также изложить ее в следующей редакции:

«Статья 382. Субъекты, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Индивидуальные трудовые споры относительно применения трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений рассматриваются:

- медиаторами;
- комиссиями по трудовым спорам;
- судами».

Относительно судебного порядка разрешения таких споров можно выделить ряд преимуществ применения медиации, а именно:

- медиатор – это независимый специалист, то есть отсутствие какого-либо вмешательства со стороны государства;
- обращение за судебной защитой влечет дополнительные расходы такие, как государственная пошлина, возмещение судебных расходов, то есть экономия.

Кроме вышеуказанных преимуществ, на основании непосредственного избрания медиатора участниками спора можно констатировать увеличение преимуществ медиации в качестве процедуры урегулирования индивидуальных трудовых споров перед иными субъектами. Так, применение медиации 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 [42, с.74].

Иная ситуация сложилась при разрешении коллективных трудовых споров в соответствии с ТК.

Коллективные трудовые споры рассматриваются:

- примирительной комиссией;
- с участием посредника;
- в трудовом арбитраже [60].

Так, рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным [60].

Основываясь на вышеизложенных положениях, можно констатировать, что разрешение коллективного трудового спора с участием медиатора может

выступать одним из обязательных этапов в силу его схожести с процедурой разрешения спора с участием посредника.

Так, для уяснения различий между применением услуг посредника и медиатора необходимо провести сравнительный анализ.

Во-первых, в качестве посредника вправе выступать любой независимый специалист, к которому законодательством не предъявляются особые требования.

Во-вторых, сроки применения указанных процедур существенно различаются. Для проведения медиации законодательством установлен шестимесячный срок, который исчисляется со дня заключения соглашения о медиации. В свою очередь, посредник после проведения консультаций с участниками спора обязан предоставить предложения о возможных вариантах разрешения спора не позднее 5 дней. В таком случае сроки применения обеих процедур должны быть унифицированы.

Исходя из проведенного анализа, следует отметить, что различия между медиацией и посредничеством весьма незначительны. Однако преимущества обращения к медиатору за разрешением спора очевидны: это обученный, специально подготовленный независимый специалист; законодательством Российской Федерации в большей степени урегулированы основы осуществления данной процедуры.

Особенности реализации форм защиты прав в сфере трудовых отношений рассмотрим на примере индивидуального трудового спора как способа защиты трудовых прав работников.

Трудовые правоотношения являются очень сложными и многогранными, имеющими различные виды и субъектов отношений, поэтому единообразного определения понятия «трудовые отношения», или «трудовые правоотношения», в законодательстве не предусмотрено.

Весомую роль в трудовых правоотношениях занимают индивидуальные трудовые споры.

«Индивидуальные трудовые споры следует понимать как различия, возникающие между трудовым коллективом, индивидуальными работниками и работодателем в отношении применения трудового законодательства, коллективного договора и трудового договора (контракта) и других трудовых соглашений» [51, с.76].

Другие трудовые соглашения включают такие соглашения, как соглашение между работодателем и рабочим коллективом о применении стандартов для разработки, учета рабочего времени, ряд положений о бонусах.

В соответствии с процедурой, предусмотренной ТК, рассматриваются споры между работником и работодателем, вытекающие из трудовых отношений. Другие споры, например, между работником и арендатором по оплате общежития, а также предоставление служебных помещений, регистрация места в общежитии, не являются трудовыми, поскольку трудовое законодательство не регулируется [60].

Говоря о классификации индивидуальных трудовых споров, следует иметь в виду, что их можно классифицировать по нескольким причинам.

Индивидуальные трудовые споры различаются по составу сторон. Сторонами индивидуальных споров являются индивидуальные субъекты, такие как работник и работодатель.

Работодатель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного трудового договора [60].

«В отличие от этого споры неисквогого характера (конфликты интересов) возникают по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, а также заключения, изменения, исполнения либо прекращения договоров, соглашений. Предметом таких споров является требование заинтересованного лица не

восстанавливать (признавать) конкретное право, а устанавливать (изменять) право самостоятельно на уровне местного нормативного правового акта» [32].

«По порядку рассмотрения (подведомственностью) индивидуальные трудовые споры делятся на рассматриваемые:

- в общем порядке (предусмотрена последовательность рассмотрения спора первоначально в КТС, а затем в порядке обжалования в районном суде);
- в судебном порядке (рассмотрение трудового спора начинается непосредственным обращением в суд, минуя КТС);
- в особом порядке (определенные категории споров или трудовых споров некоторых категорий работников решаются по специальным правилам, установленным законодательством, а именно, рассмотрение споров судей, прокурорско-следователских работников и т.д.)» [60].

Условия возникновения трудовых споров – это такие обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения и вызывают неурегулированные разногласия между субъектами трудовых отношений.

Все причины возникновения индивидуальных трудовых споров можно разделить на две большие группы: объективные и субъективные.

Объективные причины включают сложное финансовое положение работодателя, что привело к несвоевременной выплате заработной платы, неспособности предоставить социальный пакет, который был связан с существующим коллективным договором на предприятии, а также в результате освобождения добросовестного сотрудников по истечении срока действия контракта, сокращения штата или изменения содержания функций труда.

Субъективными причинами можно назвать незнание работодателем и работниками трудового законодательства или неправильное применение его

индивидуальных норм, а также несправедливое отношение отдельных сотрудников к выполнению их служебных обязанностей, предъявление им необоснованных требований.

«Новые обстоятельства трудовых споров, которые ранее не существовали, – это ситуация в целом в государстве. Высокая инфляция, регулируемые экономические отношения, в отличие от экономических законов в рыночных условиях, приводят к постоянному истощению рабочих и снижению их уровня жизни, что, в свою очередь, обуславливает необходимость повышения заработной платы, которую работодатель часто не может реализовать. Это также одна из основных причин трудовых споров между работниками и работодателем в современном обществе» [3, с.109].

Условиями и причинами индивидуального трудового спора являются понятия, которые тесно взаимосвязаны и неотделимы друг от друга, только в совокупности они вызывают трудовой конфликт, который рассматривается на основе общих и специальных принципов трудового права.

«Наравне с причинами трудовых споров есть также причины их возникновения, которые следует отличать от причин. Поводом является событие, предшествующее возникновению спора, но не возникшее само по себе. Поводом для возникновения трудовых споров может быть какое-либо действие или бездействие одного из субъектов трудовых правоотношений, например, издание приказа собственником или уполномоченным им органом о наложении дисциплинарного взыскания или об увольнении, невыплата заработной платы работнику и так далее» [28, с.21].

Подводя итог вышеизложенному можно сделать следующий вывод – индивидуальный трудовой спор есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных

условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.3 Особенности судебной защиты трудовых прав

Трудовой спор, как правило, возникает в связи с нарушением одной стороной трудовых отношений прав другой стороны.

Так, «при возникновении индивидуальных трудовых споров работник имеет право на защиту своих прав посредством обращения в первичный орган по рассмотрению трудовых споров — комиссию по трудовым спорам (КТС) и суды» [60].

Так, предусмотрен перечень трудовых споров, рассматриваемых в суде. Это споры:

- о недействительности трудового договора;
- работника или работодателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
- работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;
- прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству [60].

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- работников, работающих у работодателей, где КТС не созданы;
- работников – не членов профсоюза, если они не обратились в КТС;
- работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения ниже оплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

- работодателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;
- работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен работодателем и профсоюзом в пределах, предоставленных им прав;
- работников об отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием [60].

Так, приведем пример из судебной практики. Например, Щ. обратилась с иском к ООО. Просила признать увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным. В обоснование иска указала, что с 01.08.2008 работала у ответчика в должности специалиста по снабжению на основании трудового договора. 21.02.2009 по почте получила копию приказа от 05.02.2009 о расторжении трудового договора и увольнении с 06.02.2009 в связи с сокращением штата. Ответчик в нарушение ч. 1, 2 ст. 180, ч. 3 ст. 81 ТК РФ не произвел уведомление Щ. о предстоящем увольнении за 2 месяца, а также не предложил ей имеющиеся свободные вакансии. Считая увольнение незаконным, от подписи в приказе об увольнении Щ. отказалась.

Доводы ответчика об увольнении истца за прогул были отклонены судом, т.к. трудовые отношения с истцом были прекращены на основании приказа от 05.02.2009 при увольнении истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

«Особый интерес представляет спор, возникший между работником и работодателем одновременно по вопросам:

- предоставления работнику трудового отпуска в двух частях без получения на то согласия работника;
- не оформления и неоплаты сверхурочных рабочих часов (аналогичное основание было рассмотрено выше) и периодических выходов на работу в выходные дни без предоставления других дней отдыха» [24, с. 79].

«В данном случае работник лишается права на необходимый ежедневный и еженедельный отдых» [23; 60].

Право на обращение в суд по вопросам, возникающим из трудовых правоотношений, реализуется путем подачи искового заявления. Право на данное обращение имеют лица, чьи права и законные интересы нарушены, а также их представители [69].

«Исковые заявления работников к работодателям предъявляются по месту нахождения юридического лица, а иски работодателей к работникам, в свою очередь, предъявляются по месту жительства работников, то есть исковое заявление о возбуждении дела по трудовому спору подается в суд по месту нахождения ответчика. Исковое заявление должно быть подписано истцом либо его представителем. В случае если исковое заявление подается представителем, то к нему необходимо приложить документ, удостоверяющий полномочия представителя. Исковое заявление представляется в суд с числом копий, равным числу ответчиков» [9].

Сроки для обращения в суд, как и для обращения в КТС, составляют:

- при обращении работников в установленных законодательными актами случаях – в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Данный срок применяется ко всем категориям трудовых споров, для которых законодательством не установлен иной срок;
- по делам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. Приказ должен вручаться увольняемому под расписку сразу после его издания. Одновременно под расписку должна вручаться и трудовая книжка;
- при обращении работодателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, установлен срок в один год со дня обнаружения ущерба [60].

Также рассмотрим нововведение для Российской Федерации – электронные трудовые книжки.

С 1 января 2020 года в России работодатели должны формировать информацию о своей работе в электронном виде, то есть вести электронные трудовые книжки. Цифровые трудовые книжки обеспечат работникам постоянный и удобный доступ к информации о своей трудовой деятельности и откроют новые возможности для работодателей по отслеживанию кадрового делопроизводства. Согласно статье 66.1 ТК РФ, «нельзя отказать в хранении электронной трудовой книжки, а не трудовой книжки на бумажном носителе».

На наш взгляд, к преимуществам электронного рабочего журнала можно отнести:

- легкий и быстрый доступ к информации сотрудников об их работе;
- свести к минимуму ошибки, неточности и недостоверную информацию о вашей работе;
- дополнительные возможности для дистанционного трудоустройства;
- снизить затраты работодателей на покупку, обслуживание и хранение бумажных рабочих тетрадей;
- дистанционная регистрация пенсии на основании данных лицевого счета без каких-либо дополнительных документальных подтверждений;
- доступ к государственным услугам с использованием данных электронной трудовой книжки;
- новые возможности для работодателей и государственных органов по анализу данных о занятости;
- высокий уровень безопасности и защиты данных.

Все работодатели обязаны уведомить каждого работника в письменной форме не позднее 30 июня 2020 года об изменениях в формировании трудовой информации в электронном виде. В свою очередь, работник должен определить форму ведения своей трудовой книжки до 31 декабря 2020 года.

Следует отметить, что электронные трудовые книжки являются современной альтернативой бумажным трудовым книжкам, которые имеют множество преимуществ как для работодателей, так и для работников. На этом этапе работодателям уже нужно начинать процесс подготовки к ведению электронных трудовых книжек, чтобы при начале работы с ними не возникало никаких проблем.

Для сравнения, в некоторых европейских странах (например, во Франции) используется имитация трудовой книжки – трудовое свидетельство или трудовой паспорт. Однако в Германии этого документа или его эквивалента нет. При этом при приеме на работу работник передает работодателю определенный пакет документов.

«Указанные сроки, на наш взгляд, являются оптимальными для определенных действий по разрешению возникших споров между работником и работодателем, учитывая то, что в случае пропуска указанных сроков по уважительным причинам они могут восстанавливаться соответствующим органом (в данном случае – судом)» [49, с.36].

«Решение вопроса об уважительности причин пропуска срока для обращения в суд происходит одновременно с рассмотрением исковых требований по существу. В действующем законодательстве не предусмотрен перечень оснований, дающих право КТС и суду восстановить срок исковой давности. В настоящее время этот вопрос решается в каждом конкретном случае с учетом обстоятельств, явившихся причинами несвоевременного обращения за защитой нарушенного права» [49, с. 36].

На практике уважительными признаются причины, которые объективно препятствовали обращению в суд (например, болезнь)[49, с.37].

На наш взгляд, целесообразно законодателю предусмотреть примерный перечень оснований, позволяющих восстановить срок исковой давности.

«Индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами по общим правилам гражданского судопроизводства, но с учетом некоторых особенностей. Законодательством установлен срок для рассмотрения

индивидуального трудового спора в суде – один месяц со дня принятия судом искового заявления, то есть со дня его регистрации в суде» [9].

Суд имеет право затребовать документы, необходимые для рассмотрения данного спора, в то время как сторона спора, которая располагает данными документами, обязана представить их в суд.

Согласно общему правилу: «истец имеет право отказаться от предъявленных требований; ответчик - признать иск; сторонами может быть подписано мировое соглашение, не нарушающее законодательство» [9].

Прежде всего, «суду должно быть предоставлено право ставить на обсуждение сторон те обстоятельства, имеющие значение для дела (т.е. входящие в предмет доказывания), на которые ни одна из них своих объяснениях по тем или иным причинам не ссылалась (за исключением, конечно же, фактов пропуска сроков исковой давности и сроков на обращение в суд)» [9].

«Наделение суда таким правомочием представляется нам вполне естественным в контексте того, что задача установления предмета доказывания возложена законодателем именно на суд и суд несет ответственность за полноту его определения и доказанность входящих в его содержание фактов» [9].

В настоящее же время в ГПК говорится лишь о том, что суд на стадии подготовки дела опрашивает стороны о предмете доказывания, а в судебном разбирательстве выясняет позиции сторон. Очевидно, отсюда вряд ли можно вывести право суда предлагать на обсуждение сторон те обстоятельства, на которые они не ссылались; такое полномочие суда должно быть прямо закреплено в ГПК [9].

Далее, полагаем, на суд должна быть возложена обязанность разъяснять сторонам, как распределяются между ними обязанности по доказыванию.

Кроме того, на наш взгляд, суд следует наделить правом конкретизировать те дополнительные доказательства (указывать на их вид, содержание, потенциальное место нахождения и т.п.).

Нужно заметить, что названные меры по совершенствованию процессуального регламента актуальны не только для трудовых споров, но и вообще для всех гражданских дел, так как в условиях правовой неосведомленности большинства участников дел, рассматриваемых общими судами, способны значительно повысить качество и оперативность правосудия.

Например, ч. 2 ст. 56 ГПК Российской Федерации прямо предусматривает, что «суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались» [9].

Помимо этого, хотелось бы предложить ряд мер, направленных на нивелирование негативных последствий фактического неравенства сторон, которые имеют отношение уже исключительно к трудовым спорам.

Во-первых, в силу особого социального значения трудовых споров и, следовательно, важности их правильного разрешения суду при рассмотрении данных конфликтов должно быть предоставлено право по собственной инициативе собирать доказательства, но только при одном условии: если судом исчерпаны все возможности по получению необходимых доказательств от сторон и эти усилия не принесли результата.

Во-вторых, думается, есть необходимость в изменении подходов к распределению обязанностей по доказыванию между сторонами трудового конфликта.

Данное правило распространяется и на трудовые споры (за исключением дел о возмещении вреда, причиненного работодателю некоторыми категориями работников, несущих полную материальную ответственность).

Поэтому, на наш взгляд, в тех трудовых спорах, в которых работники (а также лица, претендующие на получение рабочего места или уже уволенные с работы) выступают истцами, на работодателя должно быть возложено бремя доказывания законности и обоснованности совершенных в отношении работников действий. Кстати, гражданскому процессуальному праву уже известны случаи, когда в целях защиты интересов «слабой» стороны материального правоотношения законодатель иначе распределяет обязанности по доказыванию между участниками юридического конфликта.

Так, «по делам, возникающим из административно-правовых отношений, именно государственные органы, организации и должностные лица должны представлять суду доказательства законности и обоснованности своих действий (бездействия), а не заявитель, которым, как правило, выступает физическое лицо, доказывать их неправомерность».

Безусловно, данный запрос обязателен для работодателя, и он должен представить истребуемые доказательства в суд. Проблема, прежде всего, заключается в том, что в настоящее время сторону процесса невозможно понудить к выдаче находящихся у нее доказательств.

Определенные особенности рассмотрения и разрешения судами трудовых споров связаны с действием в гражданском процессуальном праве принципа диспозитивности.

В частности, «согласно данному принципу, суд должен рассматривать дело лишь в пределах заявленного искового требования, по собственной инициативе проводить судебное разбирательство в отношении незаявленного требования, а также изменить предмет или основания иска при вынесении решения суд не вправе, кроме случаев, прямо предусмотренных ГПК и другими актами законодательства».

Ряд таких случаев применительно к трудовым спорам оговорены на уровне постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Так, в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации сказано, что «при несоблюдении установленного

законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок» [45].

Приведем пример из судебной практики.

С работником расторгли трудовой договор за неоднократное нарушение. Он оспорил действия организации. Среди доводов сотрудник указал такой: его как члена первичной профсоюзной организации не ознакомили с ее мотивированным мнением по поводу увольнения.

Суды нарушений не увидели. Работодатель получил мотивированное мнение профсоюза. То, что сотрудника с ним не ознакомили, не говорит о незаконности увольнения (Определение 4-го КСОЮ от 17.08.2021 № 88-14484/2021).

Таким образом, так называемое мирное урегулирование спора, не всегда имеет положительные моменты. Работник, отказывающийся от иска или заключающий мировое соглашение, не вправе будет обратиться с данным требованием в суд повторно, в случае невыполнения его со стороны работодателя.

Наиболее приемлемой и прогрессивной мерой внесудебного разрешения конфликта считается процедура медиации, по результатам проведения которой заключается медиативное соглашение. Медиативное соглашение, заключенное по спору, направленному из суда, имеет силу решения суда, и его принудительное исполнение ничем не отличается от принудительного исполнения судебного решения.

Существует ряд проблем в урегулировании процессуального порядка рассмотрения трудовых споров. Прежде всего, речь идет о неравенстве

сторон. Работодатель всегда находится в более выгодном положении и располагает ресурсами для привлечения в качестве представителя специалистов.

Подведем итоги исследования, проведенного в данной главе.

Существует ряд проблем в урегулировании процессуального порядка рассмотрения трудовых споров. Прежде всего, речь идет о неравенстве сторон. Работодатель всегда находится в более выгодном положении и располагает ресурсами для привлечения в качестве представителя специалистов. Работник ни возможностями, ни знаниями не обладает. Решение данной проблемы видится более активной позиции суда, даче разъяснений судом о распределении бремени доказывания.

Так называемое мирное урегулирование спора, не всегда имеет положительные моменты. Работник, отказывающийся от иска или заключающий мировое соглашение, не вправе будет обратиться с данным требованием в суд повторно, в случае невыполнения его со стороны работодателя.

Наиболее приемлемой и прогрессивной мерой внесудебного разрешения конфликта считается процедура медиации, по результатам проведения которой заключается медиативное соглашение. Медиативное соглашение, заключенное по спору, направленному из суда, имеет силу решения суда, и его принудительное исполнение ничем не отличается от принудительного исполнения судебного решения.

Существует ряд проблем в урегулировании процессуального порядка рассмотрения трудовых споров. Прежде всего, речь идет о неравенстве сторон. Работодатель всегда находится в более выгодном положении и располагает ресурсами для привлечения в качестве представителя специалистов.

Решение данной проблемы видится более активной позиции суда, даче разъяснений судом о распределении бремени доказывания. По аналогии с

процессуальным правом Англии предлагается предоставить судам право самостоятельного сбора доказательств по рассматриваемому делу.

На основании вышеизложенного, считаем необходимым изменить название статьи 382 ТК, а также изложить ее в следующей редакции:

«Статья 382. Субъекты, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Индивидуальные трудовые споры относительно применения трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений рассматриваются:

- медиаторами;
- комиссиями по трудовым спорам;
- судами».

Конституция Российской Федерации предусматривает балансирующий механизм во взаимоотношениях между государством и личностью. Это обуславливается наличием в Конституции как обязанности, предусмотренной для государства, признавать, соблюдать, а также защищать права и свободы человека и гражданина, но в то же время у государства есть право и ограничить данные привилегии. Одна здесь стоит учитывать, что государство имеет право ограничивать только в строго оговоренных случаях. Стабильной гарантией на территории Российской Федерации выступает судебное учреждение, которое на протяжении времени остаётся неизменным [10].

Данное утверждение имеет доказательную базу, которая состоит из положений конституционного происхождения. Так, например, «часть 2 статьи 23 устанавливает решение суда как обязательный элемент (условие) ограничения права на тайну переписки, телефонных разговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений; что касается всех личных прав и свобод, статьи 46-54 и т.д., предусмотреть применение основных судебных гарантий независимо от рассматриваемых видов и форм ограничений; часть 3 статьи 118 придает стабильность судебной системе Российской Федерации и прямо запрещает создание чрезвычайных судов» [104].

На сегодняшний день особое значение придается таким функциям судебной системы как превентивная, интерпретирующая и правовая. Во главе всей этой системы стоит главное судебное учреждение на территории Российской Федерации – Конституционный Суд Российской Федерации. В основу компетенции Конституционного Суда Российской Федерации положены полномочия, которые способствуют предотвращению ситуаций в рамках изучаемого вопроса.

«Кроме того, важность задачи, поставленной на работе, в связи с рассмотрением правовых позиций Конституционного суда по ограничению индивидуальных прав и свобод, обусловлена доктринальными исследованиями в этой области. В частности, исследователи выделяют практику частых апелляций суда к конституционным нормам, регулирующим заявленные вопросы: после принятия закона, регулирующего его деятельность, Конституционный суд вынес около ста пятидесяти решений, в которых непосредственно рассматривался вопрос об ограничении прав и свобод граждан, а также многие раз больше определений, часто содержащих концентрированные правовые позиции. В этой связи представляется разумным сосредоточиться на правовых позициях Конституционного суда по вопросу, изложенному в Законе» [21].

Анализируя судебную практику в рамках изучаемого вопроса, приходим к выводу, что в основном жалобы в Конституционный Суд Российской Федерации подкаст на положения из Уголовно-процессуального и Уголовного кодексов. Основания для жалоб составляет тот факт, что многие нормы идут в разрез с конституционными положениями, регулирующими субъективные права и основные свободы прав и человека. Также в качестве основания для жалобы может выступать несоответствие положений пределам ограничений для этой категории прав.

Помимо вышеуказанных оснований также пользуется популярностью среди оснований для жалоб неудовлетворенность тем или иным положением в рамках названных кодексов. Причем законодатель рассматривает такие

положения в качестве своего рода гарантией в случае ограничения субъективных прав и основных свобод человека и гражданина, непосредственным образом связанных с ходом уголовного процесса.

Следует отметить, что прецедентное право Российской Федерации знает много случаев, которые будет интересно рассмотреть в рамках изучаемого вопроса.

«И здесь следует отметить еще одну тенденцию: при принятии решения о категории рассматриваемых апелляций Конституционный суд конструктивно учитывает, имеет ли заявитель положительный или отрицательный процессуальный статус. То есть, в связи с жалобами лиц, привлеченных к юридической ответственности или отбывающих (несущих) наказание за ограничение судом их конституционных прав, представляется обоснованным, подчеркивается, что их (негативный) статус по своей природе является ограничительным, что не позволяет их «приравнять» к другим лицам которые не имеют такого статуса» [22].

Так, например, представляется интересным рассмотреть ситуацию с гражданкой Алейниковой Е.В. В данном кейсе Суд вынес решение о том, что нормы, которые оспаривались истцом, вовсе не противоречат Конституции Российской Федерации ни в какой из частей. Также в рамках данного решения Суд обязал законодателя федерального уровня разработать пути усовершенствования механизма правового регулирования,

Исходя из того, что «отсутствие у лиц, не участвующих в (гражданском) деле (третьих лиц), соответствующих процессуальных возможностей существенно минимизирует уровень реализации их права на судебную защиту, противоречит конституционно установленным целям гражданского процесса и, следовательно, это не позволяет оценивать судебную процедуру как эффективный инструмент оспаривания гражданско-процессуальных норм (статья 336), не должно рассматриваться в правоприменительной практике как исключение для определенной категории мы подчеркиваем, что признаем такой подход к деятельности Конституционного Суда оправданным и

соответствующим Основному закону, и примеры его применения на практике отнюдь не исчерпываются вышеупомянутыми решениями» [38].

Анализируя прецедентную практику Конституционного Суда Российской Федерации, следует отметить, что «в его современной практике они выглядят весьма фрагментарно и, как правило, носят сопряженный, статусно-режимный характер (режимные ограничения затрагиваются в контексте обращения с лицом с определенным правовым статусом – общий или специальный). Между тем, текущая ситуация не исключает возможности того, что суд сформулирует подлежащие исполнению подходы не только к своей последующей профильной деятельности, но и к законодательным и правоприменительным процессам, о чем свидетельствует содержание его окончательных решений в исследуемой области» [37].

Заключение

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Субъектом трудового права Российской Федерации является участник регулируемых трудовым законодательством общественных отношений, который может иметь трудовые права и обязанности и осуществлять их.

Виды субъектов трудового права, следующие:

- работники;
- работодатели;
- трудовые коллективы;
- представители работников и работодателей;
- профсоюзы или иные уполномоченные работниками выборные на производстве органы (объединения работодателей);
- социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровне;
- органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Субъектами индивидуальных трудовых отношений выступают работник и работодатель.

Гражданин становится субъектом законных трудовых отношений раньше, чем это происходит, когда он ищет необходимую работу. Поэтому необходимо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства, то есть, когда гражданин стал работником конкретной организации.

Работник – это лицо, находящееся в трудовых отношениях с работодателем на основании трудового договора. Правовой статус работника

– это правовое положение по отношению к работодателю, осуществляющему оплату труда в соответствующей организации. Основные трудовые права граждан закреплены в Конституции Российской Федерации, а непосредственно работника – в ТК. Права и обязанности работников взаимосвязаны, поскольку правам работника соответствуют определенные обязанности работодателя.

Для таких субъектов необходимо, чтобы они имели правоспособность и дееспособность. Правоспособность – способность иметь субъективные права и обязанности. Ей каждый обладает с момента рождения человека, а в некоторых случаях – до рождения (например, право на наследство, право на труд).

Трудовая правоспособность – это способность иметь трудовые права, признаваемые трудовым законодательством. Трудовая дееспособность – это способность осуществлять трудовые права и обязанности, предусмотренные законодательством, своими действиями.

Также в трудовом праве в рамках субъекта права необходимо отметить наличие у такового деликтоспособности. Деликтоспособность – это способность брать на себя юридическую ответственность за совершенные действия. Трудовое правонарушение в общем виде представляет собой признанную трудовым законодательством способность обладать, осуществлять и использовать трудовые права и обязанности, а также нести ответственность за противоправные действия в трудовой сфере.

Российская Федерация признает приоритет общепринятых принципов международного права, в том числе и в трудовой сфере. Стоит указать и на то, что на практике осуществляется тесное взаимодействие между МОТ и государствами-участниками. Главной целью, которую преследует МОТ в своей деятельности, является улучшение трудовых условий для различных категорий работников. Основной формой деятельности МОТ является принятие Конвенций и Рекомендаций (с момента создания принято 189 Конвенций и 202 Рекомендации).

На сегодняшний день международными актами регламентированы наиболее важные и проблемные вопросы, возникающие в трудовой сфере в международной практике. В Российской Федерации на сегодняшний день ратифицировано 49 Конвенций, требования которых стали частью национального законодательства. В то же время нельзя не отметить, что многие Конвенции МОТ в Российской Федерации не ратифицированы, что сдерживает развитие трудового законодательства.

Особую роль играют международные правовые акты, которые в системе источников трудового права занимают одну строчку с Конституцией Российской Федерации. Хотелось бы отметить, что важность международных актов как части национального права проявляется в том, что они дают возможность адаптировать правовые акты к новым экономическим реалиям и создать базис для совершенствования законодательства Российской Федерации в трудовой сфере.

Представляет интерес также практическое взаимодействие национальных и международных органов в области охраны труда. Основой законодательства о труде является Конституция Российской Федерации.

Трудовой спор происходит между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

На основе анализа положений научной литературы и норм трудового законодательства выделяется множество классификаций трудовых споров.

Согласно ТК к основным способам защиты трудовых прав и свобод относятся:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

- нормы трудового права;
- судебная защита.

Перспективным направлением развития медиации как несудебной формы защиты прав человека является положение о применении этой процедуры в семейных и трудовых отношениях.

Так называемое мирное урегулирование спора, не всегда имеет положительные моменты. Работник, отказывающийся от иска или заключающий мировое соглашение, не вправе будет обратиться с данным требованием в суд повторно, в случае невыполнения его со стороны работодателя.

Трудовая правоспособность – это способность иметь трудовые права, признаваемые трудовым законодательством.

Дееспособность – это способность участников правоотношений осуществлять субъективные права и юридические обязанности непосредственно своими действиями.

Трудовая дееспособность – это способность осуществлять трудовые права и обязанности, предусмотренные законодательством, своими действиями.

Эти два признака неотделимы в трудовом праве, как, например, в гражданском праве, где они могут не совпадать. Так, ребенок имеет законную возможность принять наследство своей умершей матери. Но он уже не имеет возможности пользоваться этим правом самостоятельно.

Трудовое право определяет правосубъектность как юридическое понятие, выражающее способность граждан иметь трудовые права и обязанности, а также иметь конкретные трудовые права и обязанности, непосредственно вытекающие из законодательства.

С другой стороны, правосубъектность выступает как тождественный элемент содержания правового статуса работника, представляет собой состояние условий, при которых последний обладает трудовыми правами и обязанностями [3, с. 99].

Также в трудовом праве в рамках субъекта права необходимо отметить наличие у такового деликтоспособности.

Трудовая правоспособность – это способность иметь трудовые права, признаваемые трудовым законодательством.

Дееспособность – это способность участников правоотношений осуществлять субъективные права и юридические обязанности непосредственно своими действиями.

Трудовая дееспособность – это способность осуществлять трудовые права и обязанности, предусмотренные законодательством, своими действиями.

Эти два признака неотделимы в трудовом праве, как, например, в гражданском праве, где они могут не совпадать. Так, ребенок имеет законную возможность принять наследство своей умершей матери. Но он уже не имеет возможности пользоваться этим правом самостоятельно.

Трудовое право определяет правосубъектность как юридическое понятие, выражающее способность граждан иметь трудовые права и обязанности, а также иметь конкретные трудовые права и обязанности, непосредственно вытекающие из законодательства.

С другой стороны, правосубъектность выступает как тождественный элемент содержания правового статуса работника, представляет собой состояние условий, при которых последний обладает трудовыми правами и обязанностями [3, с. 99].

Также в трудовом праве в рамках субъекта права необходимо отметить наличие у такового деликтоспособности.

Наиболее приемлемой и прогрессивной мерой внесудебного разрешения конфликта считается процедура медиации, по результатам проведения которой заключается медиативное соглашение. Медиативное соглашение, заключенное по спору, направленному из суда, имеет силу решения суда, и его принудительное исполнение ничем не отличается от принудительного исполнения судебного решения.

Также нами были сформулированы следующие рекомендации по совершенствованию законодательства.

Существует ряд проблем в урегулировании процессуального порядка рассмотрения трудовых споров. Прежде всего, речь идет о неравенстве сторон. Работодатель всегда находится в более выгодном положении и располагает ресурсами для привлечения в качестве представителя специалистов. Работник ни возможностями, ни знаниями не обладает. Решение данной проблемы видится более активной позиции суда, даче разъяснений судом о распределении бремени доказывания.

На наш взгляд, целесообразно по аналогии с процессуальным правом Англии предоставить судам право самостоятельного сбора доказательств по рассматриваемому делу.

На наш взгляд, данная мера по совершенствованию процессуального регламента актуальны не только для трудовых споров, но и вообще для всех гражданских дел, так как в условиях правовой неосведомленности большинства участников дел, рассматриваемых общими судами, способны значительно повысить качество и оперативность правосудия.

Вместе с тем, анализ действующего законодательства и практики его применения позволяют рассмотреть такой вариант урегулирования разногласий между работником и работодателем, как медиация, суть которой состоит в урегулировании спора при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения. Институт медиации является относительно новым в законодательстве и применительно к трудовым отношениям не получил широкого распространения.

Считаем необходимым изменить название статьи 382 ТК, а также изложить ее в следующей редакции:

«Статья 382. Субъекты, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

Индивидуальные трудовые споры относительно применения трудового

законодательства, коллективных договоров, соглашений рассматриваются:

- медиаторами;
- комиссиями по трудовым спорам;
- судами».

Закрепление данной нормы необходимо с целью достижения следующих задач при рассмотрении и разрешении трудового спора:

- медиация позволит разрешать не только индивидуальные трудовые споры, но и любые конфликты, которые могут возникнуть между работодателем и работником;
- поскольку медиатор – это, прежде всего, квалифицированный и независимый специалист, именно он способен найти наиболее приемлемый для сторон способ разрешения спора;
- также его действия направлены не только на рассмотрение и разрешение трудового спора, но и выявление и устранение причин и условий, способствующих его возникновению и другие.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Андреева, Л. А., Медведев, О. М. Правовое регулирование обеспечения занятости: учебное пособие / Л. А. Андреева, О. М. Медведев. – М.: МИИР, 2017. – 245 с.
2. Анисимов, А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А. Л. Анисимов. – М. : Юстицинформ, 2018. – 456 с.
3. Важенкова, Т. В. Трудовое право : учеб. пособие / Т. В. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2018. – 432 с.
4. Ведяхин, В. М., Шубина, Т. Б. Защита прав как правовая категория / В. М. Ведяхин, Т. Б. Шубина // Правоведение. – 2018. – № 1. – С. 67-79.
5. Воронин, Б. А. Трудовые споры как неурегулированные конфликты / Б. А. Воронин // Диспут плюс. – 2017. – № 9. – С. 42-48.
6. Горбатов, Н. А. Общая теория государства и права : практ. пособие / Н. А. Горбатов. – Мн.: Акад. МВД, 2018. – 208 с.
7. Грабовский, И. А., Лиличева, О. С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров / И. А. Грабовский, О. С. Лиличева // Юрист. – 2015. – № 18. – С. 42 - 46.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ : принят Государственной Думой 21 октября 1994 года [Электронный ресурс] // СПС «Консультант». – М., 2021.
9. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ : принят Государственной Думой 23 октября 2002 года : одобрен Советом Федерации 30 октября 2002 года [Электронный ресурс] // СПС «Консультант». – М., 2021.
10. Греченков, А. А. Трудовое право: учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2016. – 375 с.
11. Грибанов, В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. – М.: Статут, 2017. – 411 с.

12. Гусов, К. Н. Трудовое право: учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, 2016. – 496 с.
13. Джафаров, З. И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подинститута), индивидуальные трудовые споры / З. И. Джафаров // Трудовое право. – 2017. – № 4. – С. 103-108.
14. Дмитриева, И. К. Трудовое право. Практикум / И. К. Дмитриева, А. М. Куренной. – М. : Юстицинформ, 2017. – 792 с.
15. Дробязко, С. Г. Общая теория права : учеб. пособие для вузов / С. Г. Дробязко, В. С. Козлов. – М. : Амалфея, 2017. – 480 с.
16. Ермоченко, Р. П. Основы права: учеб. метод. пособие / Р. П. Ермоченко, Т. М. Саршакова. – Гомель: ГомСМУ, 2015. – 224 с.
17. Зайчук, О. В., Оніщенко, Н. М. Теорія держави і права: акад. курс: підруч. / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2016. – 688 с.
18. Иванов, С. А. Международная организация труда / С. А. Иванов // БСЭ. Т. 15. – М., 2017. – С. 593–594.
19. Канунников, С. А., Пастухов, А. А. Правовая культура самозащиты работниками своих трудовых прав / С. А. Канунников, А. А. Пастухов // Трудовое право. – 2017. – № 2. – С. 51-54.
20. Киселев, И. Я. Сравнительное международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 2019. – 728 с.
21. Князева, Н. А. Рассмотрение и разрешение групповых трудовых споров (коллективных трудовых споров о праве) / Н. А. Князева // Трудовое право за рубежом. – 2015. – № 1. – С. 42-44.
22. Конвенция о содействии коллективным переговорам № 154 : ратифицирована Федеральным законом от 1 июля 2010 года № 138-ФЗ [Электронный ресурс] // International Labour Organization. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_c154_ru.htm. – Дата доступа: 06.11.2021.
23. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе

общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант». – М., 2021.

24. Кривой, В. И. Международная организация труда и международное трудовое право / В. И. Кривой // Правоведение. – 2017. – № 3. – С. 192-194.

25. Кудинов, О. А. Международное публичное право: учебно-практическое пособие, руководство по изучению дисциплины / О. А. Кудинов. – М.: МЭСИ, 2019. – 200 с.

26. Курило, Л. В. Соотношение законодательства с международными правовыми стандартами в сфере оплаты труда [Электронный ресурс] / Л. В. Курило // КонсультантПлюс. – М., 2021.

27. Лазарев, В. В. Общая теория права и государства : учебник / В. В. Лазарев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристь, 2017. – 520 с.

28. Лебедев, А. Ф. Общая теория права : учеб. пособие для студ. вузов / А. Ф. Лебедев. – М.: Издательство Гревцова, 2016. – 304 с.

29. Леннуар, Н. Н. Альтернативное разрешение споров: переговоры и медиация / Н. Н. Леннуар. - СПб., 2014. – 100 с.

30. Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т.1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2016. – 879 с.

31. Лушникова, М. В. Работодатель как субъект трудового права / М. В. Лушникова // Очерки по трудовому праву. – 2016. – № 3. – С. 97-103.

32. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Пресс, 2016. – 559 с.

33. Маврин, С. П. Работник как субъект трудового права / С. П. Маврин // Правоведение. – 2016. – № 4. – С. 68–78.

34. Марченко, М. Н. Источники права: понятие, содержание, система, соотношение с формой права / М. Н. Марченко // Вестн. МГУ: Серия 11: Право. – 2018. – №5. – С. 11 – 29.

35. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справочное пособие. – М.: Издательство ДиС, 2017. – 752 с.

36. Международная Организация Труда и права человека / А. А. Войтик. – Минск: Тесей, 2016. – 256 с.
37. Международное право. Особенная часть: учебник для вузов / Р. М. Валеев, Г. И. Курдюков. – М.: Статут, 2017. – 624 с.
38. Международные организации: учебное пособие / В. М. Мацель, В. П. Позняк, А. Н. Сычев. – Мн.: Дикта: 2019. – 223 с.
39. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров [Электронный ресурс] // Правовой портал «uristinfo.net». – Режим доступа: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/222-trudovoe-pravo-otv-red-vs-berdychevskij/5624-rassmotrenie-kollektivnyh-trudovyh-sporov.html?start=1>. – Дата доступа: 06.11.2021.
40. Мордовец, А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / А. С. Мордовец. – М.: Норма, 2016. – 286 с.
41. ООН: вчера, сегодня, завтра / Представительство ООН в Респ. Беларусь ; сост. Е. В. Змушко [и др.]. – Мн.: Юнипак, 2019. – 114 с
42. Павлова, Л. В. Право прав человека: учеб. пособие / Л. В. Павлова. – М.: МГУ, 2018. – 223 с.
43. Пашков, А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. – М.: МГУ, 2016. – 256 с.
44. Пиголкин, А. С. Общая теория права : учебник для юридических вузов / А. С. Пиголкин. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2016. – 384 с.
45. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 г. Москва «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант». – М., 2021.
46. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.А. Василевич. – Минск: Регистр, 2017. – 1024 с.

47. Приженникова, А. Н. Трудовые споры: теория и практика / А. Н. Приженникова // Методы науки. – 2017. – № 4. – С. 59-65.
48. Прилипко, С. М., Ярошенко, О. М. Трудове право України: підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2019. – 728 с.
49. Рассолов, М. М. Теория государства и права: учеб. / М. М. Рассолов, В. О. Лучин, Б. С. Эбзеев. – М., 2016. – 300 с.
50. Русакович, А. Международная организация труда: 50 лет взаимодействия / А. Русакович // Журнал международного права и международных отношений. – 2016. – № 4. – С. 47-55.
51. Рясенцев, В. А. Осуществление и защита гражданских прав / В. А. Рясенцев. – Ч. 1. – М., 2018. – 396 с.
52. Сафарова, Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные / Е. Сафарова // Трудовое право. – 2016. – № 11. – С. 91-102.
53. Силин, А. А., Некипелов, Д. С. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире / А. А. Силин, Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. – 2016. – №2. – С. 17 – 103.
54. Смоленский, М. Б. Трудовое право / М. Б. Смоленский. – Р-н/Д : Феникс, 2017. – 491 с.
55. Стаценко, В. Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / В. Г. Стаценко // Журнал международного права и международных отношений. – 2016. – № 2. – С. 18-22.
56. Стрыгина, М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. А. Стрыгина. – Воронеж, 2014. – 25 с.
57. Томашевский, К. Л. Общеизвестные принципы международного права в сфере труда: перечень и юридическая сила / К. Л. Томашевский // Журнал международного права и международных отношений. – 2017. – № 4. – С.21-25.

58. Томашевский, К. Л. Упорядочение источников трудового права в условиях интеграции правовых систем [Электронный ресурс] / К. Л. Томашевский // Вестник Полоцкого государственного университета. – Режим доступа: <http://elib.psu.by:8080/bitstream.pdf>. – Дата доступа: 06.11.2021.

59. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс: Беларусь [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

60. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Москва, 2021.

61. Федорова, Е. А. Защита трудовых прав работников: автореф. дис. ... к.ю.н: 12.00.03 / Е. А. Федорова. – М., 2015. – 22 с.

62. Хохлов, Е. Б. Субъекты трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 2016. – № 3. – С. 110–129.

63. Шабанов, Р. И. Правовая природа права на занятость / Р. И. Шабанов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4. – С. 11-19.

64. Шиян, В. И. Трудовое право / В. И. Шиян. – М. : Проспект, 2018. – 172 с.

65. Edwards R., Podgusky M. The unraveling accord; American unions in crisis in: Union crisis and beyond. Perspective from six countries. Dover; 1986.

66. 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.

67. Glikman OV. Zashchita prav cheloveka v sfere truda v deyatelnosti MOT na sovremennom etape [Protection of human rights in the sphere of labour in the activities of ILO at the present moment] [dissertation]. Moscow: MGIMO University; 2020. 235 p.

68. Kochan Th.A., Katz H.C., McKersie R.B. The Transformation of American industrial relations. N.Y.: 2016.

69. Philipp Lotmar. Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. B. I. 1902; B. II. 1908.