


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра конституционного и муниципального права

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой
конституционного и муниципального права
д-р юрид.наук, профессор _____ Г.Н. Чеботарев

 09.12.2016

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД
(НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)**

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Правовая организация деятельности органов
публичной власти»

Выполнил
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Р.Н. Хужин

Научный руководитель
канд.юрид.наук, профессор



М.А. Ризккиннен

Рецензент
Юрисконсульт
ФБУ Центр реабилитации
ФСС РФ «ТАРАСКУЛЬ»



П.Н. Байматов

Тюмень 2016

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ПРАВО НА ТРУД: КОНСТИТУЦИОННО - ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ.....	7
1.1. КОНСТИТУЦИОННОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРАВА НА ТРУД. СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «СВОБОДА ТРУДА» И «ПРАВО НА ТРУД».....	7
1.2. ОТРАЖЕНИЕ ПРАВА НА ТРУД В ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ	28
ГЛАВА 2. МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ТРУД....	42
2.1. ФОРМЫ И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА ТРУД (НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)	42
2.2. СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	63
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	72

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВС РФ	—	Верховный Суд Российской Федерации
МОТ	—	Международная организация труда
ГК РФ	—	Гражданский кодекс Российской Федерации
ГПК РФ	—	Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации
СЗ РФ	—	Собрание законодательства Российской Федерации
ТК РФ	—	Трудовой кодекс Российской Федерации

ВВЕДЕНИЕ

Ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации закрепляет, что «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»¹. Труд – неизменная составляющая жизни каждого человека в частности и общества в целом. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ, труд является правом, а не обязанностью граждан. Право на труд неразрывно связано с концепцией достойного, свободного труда. Обеспечение его реализации актуальная политическая и социально-экономическая задача российского общества и государства. Уважать и защищать их – обязанность всякой государственной власти и институтов гражданского общества. В реализации права на труд заинтересован не только гражданин, но и государство, в связи с чем в нашей стране действует система органов, работа которых направлена на защиту и восстановление права на труд. Вместе с тем, право на труд часто ограничивается другим субъектом – работодателем. Со стороны органов публичной власти недостаточно только поощрять желание трудиться: необходимо правовое обеспечение возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В современных условиях гражданам надлежит искать разнообразные возможности осуществлять трудовую деятельность, а порой и оспаривать действия субъектов, ограничивающих право на труд.

Актуальность и необходимость дальнейшей разработки вопросов обеспечения права на труд вызваны потребностями современной социальной практики и высоким уровнем безработицы в Российской Федерации. Так, например, в Тюменской области 2015 год характеризовался значительным ростом обращаемости граждан в органы службы занятости. По сравнению с 2014 годом численность ищущих работу увеличилась на 16%, доля высвобожденных работников возросла незначительно – на

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) //Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2,4 процентных пункта¹. Как и в 2014 году основную долю обращающихся за содействием в трудоустройстве граждан составляли уволенные по собственному желанию. В составе обратившихся на сегодняшний день преобладают уволенные по различным основаниям с предприятий торговли, сферы услуг и строительства. По состоянию на 1 января 2015 численность зарегистрированных безработных составила 4950 человек, увеличившись по сравнению с аналогичной датой 2014 года на 1085 человек или на 28,1%. Одновременно же произошло снижение потребности в рабочей силе в регионе, заявленная работодателями, по сравнению с предыдущим годом на 87,5 тыс. вакансий.

В этих условиях необходимо, чтобы право на труд в современной России было гарантировано и защищено.

Объектом исследования являются общественные отношения, по поводу реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, гарантированного ст. 37 Конституции РФ.

Предмет исследования составляют нормы Конституции РФ, федерального законодательства и законодательства Тюменской области о праве на труд.

Основной целью исследования является анализ норм, закрепляющих право на труд и возможности его реализации в Тюменской области.

Для достижения этой цели автор поставил перед собой следующие задачи:

- раскрыть понятие права на труд;
- проанализировать соотношение понятий «свобода труда» и «право на труд»;
- рассмотреть право на труд в федеральном законодательстве и законодательстве Тюменской области;
- обозначить формы и способы защиты права человека на труд (на примере Тюменской области);
- проанализировать состояние и перспективы реализации права на труд в Тюменской области.

¹ Отчет «Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей региона» // Интерактивный портал службы занятости населения Тюменской области: сайт. - URL : <https://czn.admtumen.ru/content> (дата обращения: 02.11.2016).

В работе использовались общенаучные (логический, исторический, системный, функциональный и др.) и частно-научные (формально-юридический, статистический, социологический, моделирование, прогнозирование и др.) методы познания, направленные на достижение обозначенной цели и решение поставленных задач.

Правовой основой исследования является Конституция РФ, Постановления Конституционного Суда Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, Семейный кодекс РФ, Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» законодательство по вопросам труда Тюменской области, и т.д.

В работе использовались труды таких авторов, как: В.И. Анишиной, Ю.Г. Попонова, В.С. Бердычевского, В.В. Болговой, Е.Е. Жеребцовой, Г.А. Гаджиева, В.П. Грибанова, В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева, А.Х. Лещенко, И.Г. Малышок, Н.И. Матузова и др. Автор обращался также к текстам диссертационных исследований по вопросам права на труд таких авторов, как: Халиков В.Р. и Ярошенко Д.Н.

Эмпирической базой исследования являются материалы гражданских дел о защите права на труд в Тюменской области, проанализированный автором в процессе написания работы.

Настоящая работа состоит из введения, основной части, состоящей из двух глав, подразделенных на четыре параграфа, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ПРАВО НА ТРУД: КОНСТИТУЦИОННО – ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

1.1. Конституционное закрепление права на труд. Соотношение понятий «свобода труда» и «право на труд»

Термин «право на труд» был впервые использован французским лидером социалистов Луи Бланом в свете социальных потрясений в начале XIX века и роста безработицы в результате финансового кризиса 1846 года, которые привели к французской революции 1848 года.

В результате был провозглашен принцип права на трудовую деятельность. В процессе развития права этот принцип стал фундаментальным, он признан в целом ряде международно-правовых актов. Право на труд закрепляет Европейская социальная хартия 1961 года. В 1961 году была принята Европейская социальная хартия¹, которую условно можно назвать аналогом Европейской конвенции о правах человека в сфере экономических и социальных прав. При этом Хартия оказалась беспрецедентным международным документом подобного рода и объединила в себе обширный перечень социальных и экономических прав. Однако отсутствие разработанной процедуры индивидуальных петиций привело к тому, что гарантии, предоставляемые Хартией, оказались намного слабее, чем таковые Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод в области гражданских и политических прав. В 1996 году произошло принятие обновленного варианта договора – так называемой Пересмотренной европейской социальной хартии. Европейская социальная хартия как конвенция Совета Европы обеспечивает защиту социальных и экономических прав граждан; документом предусматриваются контрольные механизмы, гарантирующие соблюдение названных прав государствами-участниками.

На основании Постановления №150 от 24 февраля 2009 г. Правительство РФ представило ее Президенту РФ для внесения ее на ратификацию в Государственную

¹ Европейская социальная хартия от 18.10.61 г., с изм. и доп. от 03.05.96 г. [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

думу РФ. Пересмотренная Европейская социальная хартия была ратифицирована 3 июня 2009 года на основании пп. «б» п. 1 ст. 15 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» от 3 мая 1996 года¹, так как предметом Хартии являются основные права и свободы человека.

Путем сравнительного анализа положений Хартии и законодательства РФ было установлено, что в целом можно говорить о соответствии российских конституционных основ социально-экономических гарантий положениям Хартии. Однако стоит учитывать, что гарантии, реально предоставляемые отдельным группам населения, находятся в зависимости от экономических возможностей государства, а повышение уровня гарантий до установленных Хартией стандартов возможно лишь при соответствующих темпах экономического развития.

Трудности в реализации обязательств по отдельным пунктам Хартии легко объяснимы: российское государство в настоящий момент не может обеспечить социальные гарантии своим гражданам на уровне, предусмотренном европейскими конвенциями.

Гражданин не вправе требовать предоставления работы от государства. Многие государства Европы поддерживают такой подход, и в целом то же можно сказать и о Российской Федерации. Российское трудовое законодательство и международные стандарты пока зачастую не согласуются между собой. Россия предпочитает идти по пути сохранения привилегий и льгот для женщин и некоторых других категорий работников, а не стимулировать создание благоприятных для всех условий труда, которое лишило бы смысла эти льготы и привилегии.

Следует признать, что в настоящий момент европейским стандартам в России следовать достаточно сложно, и в основе этого лежат экономические причины. Для того чтобы российское общество получило необходимые социальные гарантии, направленные на повышение уровня жизни, улучшение условий труда, повышение уровня оплаты труда, – требуются значительные финансовые вливания. Кроме того,

¹ Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О международных договорах Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 29. - Ст. 2757.

для реализации некоторых статей Хартии в РФ потребуется внести значительные изменения в российское законодательство, что всегда сопряжено с дополнительными расходами, касающимися и федерального бюджета, и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Полнее, чем любой другой международный договор, раскрывает это право ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, где это право является неотъемлемой составляющей человеческого достоинства и имеет важнейшее значение для осуществления других прав человека. Согласно части 1 данной статьи, "участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права". Также право на труд было закреплено Генеральной Ассамблеей ООН в Декларации социального прогресса и развития, текст которой содержится в ее резолюции 2542 (XXIV) от 11.12.1969 года (ст. 6)¹.

Одним из основополагающих конституционных принципов Республики Италии, является также право на труд (ст. 4 Конституции Италии)². Данная статья содержит социальные права и свободы, которые государство обязуется выполнять. Более того, этот принцип в Италии не сводится только к области занятости, он распространяется на всех граждан, независимо от занятости, и выступает базовым принципом итальянского права.

Раскрывая содержание права гражданина на труд, необходимо указать, что это комплекс правомочий, таких, как право на свободу труда, право на справедливые условия труда, право на безопасные условия труда и т.д. Из перечисленных прав большая адресована государству, на которое возлагается обязанность их соблюдения. Так же, как и право на жизнь, право собственности и другие конституционные права, свобода труда адресована неопределенному кругу лиц. Конституционное

¹ Лещенко А.Х. Некоторые проблемы реализации конституционного права граждан на труд в России и Европейское трудовое законодательство // Пробелы в российском законодательстве. - 2013. - № 2. - С. 22-24.

² Там же.

закрепление права граждан на труд, как отмечается большинством авторов, произошло преимущественно в конституциях «третьей волны», т.е. в период после Второй мировой войны. В СССР это право было включено в перечень конституционных намного раньше, причиной чему послужили внутренние политические и социальные процессы¹.

Конституционное право на труд в своем развитии прошло определенные этапы. Все советские конституции носили ярко выраженный классовый характер и закрепляли в целях уничтожения паразитических слоев общества, всеобщую трудовую повинность, признавая труд обязанностью всех граждан республики.

Дальнейшие конституционные преобразования связаны с закреплением на конституционном уровне не только права на труд, но и гарантированности работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством. Конституция СССР 1977 года наполнила статью новым конституционным содержанием, сохранив при этом все те гарантии, которые существовали в Конституции 1936 года. Конституция СССР 1977 года гарантировала работу в соответствии с профессиональной подготовкой и не ниже МРОТ². Статья 40 этой Конституции провозглашала, что:

«Граждане СССР имеют право на труд, — то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, — включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

*Это право обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием систем профессиональной ориентации и трудоустройства».*³

¹ Болгова В.В., Жеребцова Е.Е. Мифы и реальность современной социально-экономической политики (на примере защиты конституционного права на труд) // European Social Science Journal. - 2014. - № 4-2 (43). - С. 524-530.

² Петрович Д.В. Эволюция права на труд как важнейшей составляющей правового статуса личности // Юридическая мысль. - 2006. - № 1. - С. 22-24.

³ Конституция СССР 1977 г., воспроизведена в справочной правовой системе "Гарант."

Как справедливо отмечает К.М. Исаева, «в основу любого демократического режима должно быть положено обеспечение соблюдения баланса интересов общества, государства и личности» [9, с.48]. Эти конституционные изменения, на наш взгляд, являются положительными, так как способствуют раскрытию человека как личности через профессию, любимое дело, которое он выбрал.

Современный этап конституционного развития связан с принятием 12 декабря 1993 года Конституции России. Ч.2 ст. 7 Конституции РФ провозглашает, что «в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда». Конституция РФ закрепляет в статье 37 положение о том, что:

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.»

Из изложенного следует, что право на труд начинает законодательно реализовываться только в момент заключения трудового договора с работодателем или с момента фактического приступания трудящегося к работе. После этого работнику обеспечивается право на работу, так как работа и труд в понимании автора

являются синонимами, если исходить из самого известного определения: «Труд – работа, занятие»¹.

Право на труд может и должно реализовываться в первую очередь через гарантированное получение работы с оплатой труда. Закрепление вышеназванной гарантии в статье 37 Конституции РФ обеспечит в полной мере реализацию иных статей Конституции РФ (ст. 7 (социальное государство), 21 (достоинство личности), 35 (право иметь имущество в собственности), 36 (право иметь в частной собственности землю), 40 (право на жилище), 41 (право на охрану здоровья и медицинскую помощь), 43 (право на образование).

Право на труд – категория субъективная, которая предполагает наличие конкретных гарантий со стороны государства, четко прописывающих механизм реализации обязанностей государства, а также корреспондирующие права субъектов трудовых отношений. Под субъективностью подразумевается юридическая мера и вид соответствующей возможности приобретения данной личностью определенных благ в обществе².

Из изложенного можно сделать вывод, что под правом на труд следует понимать право на получение любой работы без какой-либо дискриминации при обеспечении работодателем условий, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также достойного вознаграждения за труд. Публичная власть в пределах своего экономического потенциала и развития должна содействовать занятости, заботиться о защите прав трудящихся, тем самым гарантировать каждому это право, потому что оно является личным правом человека.

Прежде чем давать определение термину «принцип свободы труда», необходимо разобраться, что представляет понятие «свобода труда».

Каждое право содержит в себе один и тот же принцип, это – принцип выбора, то есть человек может либо воспользоваться тем или иным правом, либо нет.

¹ Толковый словарь русского языка / под редакцией И.С. Ожегова, Н.Ю. Шведова. – 46-е издание, дополненное. – М.: ООО ИТИ Технологии, 2003. – С. 814.

² Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР // Юридическая литература. – 1980. – С. 28.

Следовательно, уже само понятие «право» вбирает в себя и понятие «свобода»¹. Конституцией не предусмотрена обязанность трудиться. Каждый гражданин имеет право работать в избранной им сфере деятельности. В соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»² (далее – Закон о занятости населения), незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной или иной ответственности. Однако труд является необходимым условием существования, как общества, так и отдельной личности.

В науке советского трудового права свобода труда стала признаваться только в 80-е годы и рассматриваться как принцип правового регулирования отношений в области общественной организации социалистического труда. Определяющим содержанием этого принципа стала свобода от эксплуатации. Причем, свобода труда была неотделима от основополагающего принципа всеобщности труда.

В России о термине «свобода труда» заговорили в 90-е годы, и было это связано:

- во-первых, с переходом к рыночным отношениям, когда государство предоставило гражданам свободу выбора условий трудовых отношений, свободу принятия решений трудиться или не трудиться;

- во-вторых, в связи с провозглашенной в 90-е годы демократической политикой государства, которая была направлена на эффективное разрешение проблемы занятости, а также предоставление гражданам свободного права выбора условий работы и уровня оплаты, а работодателю – возможности предпочтения наиболее квалифицированных специалистов для своих организаций;

- в-третьих, в 90-е годы Российской Федерацией было ратифицировано множество конвенций, к примеру, Конвенция Совета Европы от 04.11.1950 г. № 5 «О защите прав и основных свобод»³, ратифицированная 05.05.1998 г., Конвенция МОТ

¹ Хурматуллина А.М. Понятие конституционных ценностей в современной юридической науке (на примере конституционного права на труд) // Евразийский юридический журнал. - 2015. - № 6 (85). - С. 194-196.

² Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016, с изм. от 11.10.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 17. - Ст. 1915.

³ Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) (вместе с Протоколом №1 (Подписан в г. Париже 20.03.1952), Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), Протоколом №7 (Подписан в г. Страсбурге 22.11.1984)) // Собрание законодательства РФ. – 2001. - № 2. - Ст. 163.

от 24.04.1988 г. № 160 «О статистике труда», ратифицированная 23.05.1990 г.¹ и многие другие, в которых зафиксировано и обобщенно понятие «свобода труда».

В результате этой политики принцип свободы труда стал конституционным и был закреплен в качестве принципа в новом Трудовом кодексе РФ, действующем и в настоящее время. Введение в действие нового Трудового кодекса Российской Федерации² 1 февраля 2002 года и закрепление в нем принципа – свободы труда повлекло за собой большое количество споров в научной среде о соотношении понятий свободы труда и права на труд, а также о том, что в настоящее время принцип «право на труд» необходимо снова вернуть в российское трудовое законодательство, как это было в Кодексе законов о труде РСФСР. По мнению автора, данная позиция имеет под собой правовую основу, так как право на труд, в качестве принципа, будет обеспечиваться государственными гарантиями, каждый сможет свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, что несомненно положительно скажется на соблюдении трудовых прав граждан. Принцип права на труд в Кодексе законов о труде РСФСР был основополагающим для всей отрасли трудового законодательства, действовавшим без изменений на протяжении почти 40 лет³. С принятием Конституции 1993 года он утратил силу в связи с тем, что законодателем был легализован новый принцип – «свобода труда». Именно государство в рамках государственно-плановой экономики наделяло субъектов труда гарантиями и обеспечивало их реализацию. Право на труд было определяющим принципом среди других принципов советского трудового права. Но в настоящее время он остается актуальной проблемой для правоведов, так как является одним из элементов юридического статуса личности.

В Конституции Российской Федерации зафиксирован принцип свободы труда, который выражается не только в свободе распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, но и в запрете принудительного

¹ Конвенция Международной организации труда № 160 «О статистике труда» (Женева, 25 июня 1985 г.) // Сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II». Женева, Международное бюро труда, 1991.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

³ Малышок И.Г. Право на труд и свобода труда в историко-правовом аспекте // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2013. - № 60. - С. 73-78.

труда (ст. 37, чч. 1 и 2). С точки зрения В.И. Анишиной и Ю.Г. Попонова, «в данном случае принцип свободы труда понимается как гарантия реализации возможности трудиться (или не трудиться), т.е. заниматься (или не заниматься) общественно полезным трудом в любых формах»¹. По мнению автора, трудоспособный человек имеет правовую возможность своим трудом зарабатывать себе на жизнь. Закон запрещает любую дискриминацию в сфере трудовых отношений. Можно работать в государственном учреждении, в частной организации, работать на себя. Конституция Российской Федерации дает право гражданину свободно выбирать вид трудовой деятельности: заниматься предпринимательством, работать на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора) или по трудовому договору. Свобода труда является неотъемлемым элементом свободы выбора профессии и рода деятельности для трудоспособных граждан значительного большинства зарубежных трудовых законодательств. Также она выступает как объективное право, то есть несет в себе общий характер, который распространяется на всех трудоспособных граждан. В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется, прежде всего, в договорном характере труда и находит отражение в трудовом договоре.

М.В. Пресняков и О.А. Куница полагают, что «принцип свободы труда представляет собой единство «позитивной» и «негативной» его формул» и предлагают разграничивать пассивную и активные формы реализации принципа свободы труда. Негативная составляющая данного принципа видится авторам в запрете принуждения к трудовой деятельности, а позитивная характеризуется комплексом соответствующих социально - экономических прав и свобод. В свою очередь, пассивная форма реализации указанного принципа «предполагает правомерность отказа от осуществления трудовой деятельности, т.е. право не трудиться», в то время как активные формы и способы его реализации могут носить

¹ Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. - 2007. - №4. - С. 32.

различный характер, например, работа по трудовому договору, государственная служба, предпринимательская деятельность и т.д.¹

С учетом приведенных рассуждений можно говорить о нескольких этапах реализации конституционного принципа свободы труда: на первом этапе человек делает выбор между пассивной и активной ее формами, затем (в случае, если его выбор склоняется к активному варианту поведения) ему предстоит определиться, каким формам труда отдать предпочтение – самостоятельным или несамостоятельным. И в том, и в другом случае далее следует выбор сферы приложения способности к труду и конкретных видов труда. Например, самостоятельный труд может предполагать наличие формального статуса индивидуального предпринимателя или учредителя (участника) юридического лица, которые могут осуществлять свою деятельность в торговле, строительстве, сельском хозяйстве и других сферах и отраслях экономики, а несамостоятельный труд возможен как на основании трудового договора, так и в силу служебного контракта о государственной службе (гражданской, военной или правоохранительной). В любом случае этот выбор определяется мотивацией субъекта.

В теории кадрового менеджмента под мотивацией труда понимают стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное ее удовлетворить; трудовое действие, необходимое для получения блага, и цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Мотивы труда формируются при наличии следующих условий:

1) если в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека;

2) для получения этих благ необходимы трудовые усилия человека;

¹ Пресняков М.В., Куницина О.А. Конституционный принцип свободы труда: формы и виды реализации // Гражданин и право. - 2012. - №8. - С. 37–38.

3) трудовая деятельность позволяет работнику получить блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Следует учитывать, что мотивация является многоуровневой и может охватывать различные потребности человека, начиная от получения дохода, необходимого для жизнеобеспечения, и завершая стремлением к творческой самореализации.

Поскольку первичными являются физиологические потребности (в пище, жилье, одежде и т.д.), любой экономически активный субъект заинтересован в получении от своей деятельности дохода, который обеспечивал бы реализацию этих потребностей. Такой доход должен быть достаточным и для удовлетворения потребностей следующего уровня, в частности, потребностей в безопасности, принадлежности к определенной социальной группе, самоуважении, самоутверждении, развитии своей личности. Человек хочет и должен быть уверенным в том, что его базовые потребности будут и впредь удовлетворяться, в том числе в случаях, когда он в силу каких-либо причин не сможет трудиться и утратит доход, составлявший основу его социального благополучия. С этой точки зрения можно утверждать, что для экономически активного населения потребность в безопасности следует рассматривать как потребность быть защищенным, застрахованным на случай утраты заработка или иного дохода¹. Такое страхование может иметь частноправовой характер и основываться на гражданско-правовом договоре страхования, а может осуществляться в рамках публично-правовой модели социального страхования, основанной на соответствующих законодательных нормах. Защита от социальных рисков может не иметь страховой природы и предоставляться за счет средств бюджета, в порядке государственного социального обеспечения. Она также может быть дополнена корпоративными моделями, созданными непосредственно организациями-работодателями, общественной благотворительностью и прочими формами социальной защиты.

¹ Филипова И.А. Защита трудовых прав в Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2013. - № 6-1. - С. 310-316.

Очевидно, что делая выбор в пользу того или иного варианта реализации конституционного принципа свободы труда и учитывая при этом необходимость удовлетворения потребности в социальной безопасности, человек должен сознавать, на каких условиях и в рамках какой из перечисленных моделей социальной защиты он может рассчитывать на поддержку в случае отсутствия возможности для самообеспечения (в частности, при утрате дохода от трудовой или иной приравненной к ней деятельности). При таком подходе условия социального обеспечения, предопределенные спецификой той или иной формы реализации права на труд либо отказом от реализации данного права, также могут включаться в структуру мотива труда и влиять на выбор сферы приложения способностей человека к труду. Соответственно, и сама система социального обеспечения должна быть достаточно эффективной и включать в себя формы, предназначенные для компенсации социальных рисков различных категорий населения. Дифференцированный подход к формированию системы социального обеспечения предполагает учет различий в социально-правовом статусе лиц, отказавшихся от реализации права на труд или реализующих его в тех или иных формах.

Социальная солидарность, очевидно, должна иметь разные формы проявления в отношении граждан, добровольно отказавшихся от трудовой деятельности, и тех, кто своим трудом участвует в формировании общественного богатства как источника, за счет которого покрываются в том числе потребности лиц, нуждающихся в социальной защите.

Условия социального обеспечения граждан, которые отказались от реализации права на труд, не могут определяться безотносительно к названному обстоятельству, поэтому при принятии такого решения граждане также должны учитывать, что не смогут претендовать на социальные предоставления на равных основаниях с теми, кто избрал активные формы осуществления данного права.

Конституционный принцип свободы труда охватывает запрет принудительного труда и предполагает, что незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности (абз. 2 п. 2 ст. 1 Закона о занятости населения). Между тем, такое поведение может иметь определенные

негативные последствия применительно к социальному обеспечению, поскольку в большинстве случаев право на социальные предоставления обусловлено прошлой трудовой или иной общественно полезной деятельностью гражданина.

Следует учитывать, что, несмотря на значительное расширение спектра возможностей для экономической активности, работа на основании трудового договора остается основной формой реализации права на труд. Так, по данным Федеральной государственной службы государственной статистики¹ численность работающих граждан в нашей стране в августе 2016г. составила 77,5 млн. человек, или 53% от общей численности населения страны, в их числе 73,5 млн. человек, или 94,8% рабочей силы были заняты в экономике и 4,0 млн. человек (5,2%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 0,9 млн. человек. По данным Тюменьстата в Тюменской области численность населения в Тюменской области на конец 2015 года составляла 3615,5 тыс. человек, при этом количество работающих составляет 1934,1 тыс.². То есть, большинство граждан являются официально работающими на основании трудовых договоров.

Сформулированный выше вывод подтверждается также статистическими данными о структуре денежных доходов россиян. Так, по данным Всероссийской переписи населения в 2011 г. 65,5% денежных доходов населения приходилось на оплату труда, в то время как прибыль от предпринимательской деятельности составила 8,9%, социальные выплаты – 18,3%, доходы от собственности – 5,2% и 2% приходится на другие доходы³. Граждане не готовы отдать предпочтение тем видам экономической деятельности, для которых характерны высокая степень личной ответственности за их организацию и значительные риски, в том числе имущественного характера, при отсутствии гарантированного дохода.

¹ Трудовые ресурсы //Федеральная служба государственной статистики: сайт. - URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 03.11.2016).

² Тюменская область в цифрах: Крат. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. – Т., 2016. –258с. С. 8, 25.

³ Российский статистический ежегодник. 2012: стат. сб. / Росстат. - М., 2012. 786 с. С.169.

Необходимо учитывать, что наемным работникам гарантирован доход в виде заработной платы – вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы (ст. 129 ТК РФ). Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера (ст. 133 ТК РФ). Условия оплаты труда обязательны для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). Кроме того, финансовые и организационные обязанности по осуществлению социального страхования работников возложены на работодателя (ст. 22 ТК РФ), который в случае их неисполнения или ненадлежащего исполнения может быть привлечен к ответственности. Работникам же и в этих ситуациях должна быть гарантирована реализация в системе социального обеспечения прав, формируемых, к примеру, посредством уплаты работодателем страховых взносов.

Если гражданин намеревается реализовать свое право на труд путем заключения трудового договора, он может выбирать профессию, отрасль экономики, территорию, где он хотел бы работать, учитывая при этом право на льготы, гарантии, компенсации и меры социальной поддержки, обусловленные такой работой. Именно поэтому условия социального обеспечения, связанные с работой по определенной профессии или на определенной территории, должны быть достаточно стабильными и не могут изменяться законодателем произвольно. Если же такие изменения объективно необходимы, они не должны распространяться на граждан, которые приобрели соответствующие права в силу ранее действовавшего законодательства. Такого подхода к оценке конституционности норм социального законодательства, устанавливающих гарантии для отдельных категорий работников, придерживается Конституционный Суд Российской Федерации, который в ряде своих решений указал на взаимосвязь формы реализации права на труд и условий социального обеспечения. В частности, вышеприведенные выводы были сформулированы Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлении от 24 мая 2001 года №8-П применительно к жилищным субсидиям для граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Признавая оспариваемые

положения противоречащими Конституции, Конституционный Суд Российской Федерации исходил из того, что изменение законодателем ранее установленных условий предоставления жилищных субсидий должно осуществляться таким образом, чтобы соблюдался принцип поддержания доверия граждан к закону и действиям государства, который предполагает сохранение разумной стабильности правового регулирования и недопустимость внесения произвольных изменений в действующую систему норм, а также предоставление гражданам в случае необходимости возможности, в частности посредством установления временного регулирования, в течение некоего разумного переходного периода адаптироваться к вносимым изменениям, в том числе при решении вопроса о выборе места жительства и работы¹.

Рыночная экономика открывает широкие возможности для самостоятельной занятости, которая может осуществляться в разных формах, как предполагающих формализацию правового статуса гражданина (т.е. государственную регистрацию и (или) лицензирование осуществляемых им видов деятельности), так и не обусловленные таковой. Доход самозанятых граждан не является гарантированным. Они осуществляют свою деятельность на принципах свободы и несут самостоятельную ответственность за страхование своих рисков. Социальные риски у таких категорий населения тесно связаны с другими рисками, свойственными для соответствующих видов деятельности, например, предпринимательским риском, риском профессиональной ответственности. Следовательно, названные риски могут взаимно усугублять друг друга, что предполагает необходимость создания для таких категорий граждан механизмов защиты от социальных рисков и учет указанных обстоятельств при выборе названной формы реализации права на труд. Выбирая самостоятельную занятость в форме предпринимательской деятельности без образования юридического лица, гражданин должен сознавать, что на него будет распространяться обязательное социальное страхование, в рамках которого он будет выступать одновременно и застрахованным лицом, приобретающим право на

¹ Орловский Ю. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях // Хозяйство и право. - 2011. - № 2. - С. 47-51.

обеспечение, и страхователем, исполняющим обязанность по уплате страховых взносов, причем в случае привлечения наемных работников названная обязанность должна будет им исполняться как в отношении себя, так и в отношении лиц, с которыми он заключил трудовой договор. На это неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, подчеркивая при этом, что гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, но фактически не осуществляющий предпринимательскую деятельность, имеет законодательно закрепленную возможность в любой момент обратиться в регистрирующий орган с заявлением о государственной регистрации прекращения данной деятельности и, следовательно, связанных с нею прав и обязанностей, в том числе в сфере обязательного социального страхования¹ (определения Конституционного Суда РФ от 23 сентября 2010 года №1189-О-О, от 29 сентября 2011 года №1179-О-О).

Применительно к некоторым видам социального обеспечения Конституционный Суд РФ пришел к выводу о допустимости установления для самозанятых граждан более жестких условий их предоставления, чем это предусмотрено для наемных работников как для экономически слабой стороны в трудовом договоре. В частности, в Определении от 12 апреля 2011 года №550-О-О Конституционный Суд сформулировал соответствующую правовую позицию применительно к нормам Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», устанавливающим размер пособия по безработице для граждан, ранее имевших статус самозанятых (в частности, адвокатов). При этом были приняты во внимание положения ст. 26 Конвенции МОТ 1988 года №168 «О содействии занятости и защите от безработицы», согласно которым лица, работавшие до признания их безработными не по найму, рассматриваются как лица, впервые обращающиеся с заявлением о трудоустройстве, в связи с чем охват их системами

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 23.09.2010 № 1189-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лутина Рудольфа Анатольевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 14 и пунктами 1 - 3 статьи 28 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 05.11.2010).

защиты безработных является для государства-участника предпочтительным, однако не составляет безусловное обязательство, вытекающее из Конвенции. Кроме того, Конституционный Суд подчеркнул, что более высокий уровень материальной поддержки таким категориям безработных мог бы быть предоставлен в рамках обязательного социального страхования на случай реализации данного социального риска.

Свобода труда, после перехода нашей страны к рыночной экономике и международно-правовому сотрудничеству, занимает видное место в юридической науке, а также становится предметом для исследований многих ученых-правоведов.

Свобода труда определяется, прежде всего, как гарантированное государством всем гражданам, достигшим трудовой правосубъектности, право свободно распоряжаться своей способностью к труду без какой-либо дискриминации, выбирать род деятельности и профессию. Но хотелось бы отметить, что свобода труда как право гражданина ограничено обязанностями и правами других граждан. Например, к моменту достижения трудовой правосубъектности у гражданина, кроме прав, появляются трудовые обязанности, так в порядке ст. 87, 89 Семейного кодекса РФ трудоспособные совершеннолетние дети должны содержать своих нетрудоспособных нуждающихся в помощи родителей, супруги обязаны материально обеспечивать друг друга¹.

Более того, в соответствии с ч. 3 ст. 17 Конституции, «осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц». Наличие у того или иного гражданина таких обязанностей влечет за собой иное понимание свободы труда, нежели то, которое закреплено законодательством. Свобода труда представляет собой гарантированное государством право граждан, которое ограничено обязательствами этих граждан и правами других граждан.

Принцип свободы труда, закрепленный в ст. 2 Трудового кодекса РФ, является основополагающим принципом российского трудового законодательства, на котором

¹ Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №1. - Ст. 16.

базируется правовое регулирование труда. Однако хотелось бы отметить, что этот принцип присущ также гражданскому, административному и семейному праву. Он выражает объективные отношения между трудоспособными гражданами и государством по вопросам труда, его социальное назначение связано с освобождением граждан от чрезмерной эксплуатации их труда и общедоступности каждого трудоспособного гражданина к государственным и частным средствам производства.

Основной юридической обязанностью работодателя является реализация этого принципа в рамках договорнотрудовых отношений. В этой форме его можно признать принципом трудового права наряду с другими принципами, которые характерны только для данной отрасли.

В связи с закреплением в российском законодательстве принципа свободы труда, право на труд, действовавшее до этого, стало второстепенным понятием. Более того, многие исследователи утверждают, что его вовсе нет в трудовом праве современной российской правовой системы. Также хотелось бы отметить, что вопрос об этимологии права на труд на сегодняшний день остается одним из самых дискутируемых в трудовом праве. Диапазон мнений по нему достаточно широк. Как известно, сущность того или иного объекта исследования, может быть логически определена лишь в истории его развития.

В российском трудовом праве, в отличие от социалистической организации труда, нет понятия всеобщей занятости и гарантии обязательного предоставления трудоспособному работнику конкретной работы, потому что действует свобода выбора профессии, свобода занятости.

В настоящее время позиция государства, по соотношению принципа права на труд в его советском понимании и свободы труда, однозначно не выражена. При этом следует отметить:

- во-первых, свобода труда и право на труд соотносятся между собой как общее и частное, подтверждает это то, что в настоящее время свобода труда выступает принципом, а принцип – это основная идея, на базе которой происходит формирование правовых норм, регулирующих широкий круг общественных

отношений. Принцип свободы труда не может регламентировать права одного субъекта – работника, потому что он охватывает всех субъектов, – как работника, так и работодателя, трудовые коллективы и их представительства. Принцип сам по себе характеризуется общностью содержания, выражает сущность многих групп субъектов;

- во-вторых, право на труд было главным принципом всего советского трудового права, вокруг которого формировались другие принципы и на чем было основано трудовое законодательство. Право на труд характерно для социалистической организации труда в рамках государственно-плановой экономики, а свобода труда, в результате перехода в 90-е годы к рыночной экономике и международно-правовому сотрудничеству, стала вновь созданным принципом по аналогии с Европейскими Конституциями и трудовым законодательством¹. Тем самым свобода труда стала правопреемником права на труд, включив его в свое определение, которое, как уже отмечалось выше, было более узким понятием, и выступало право – гарантом для субъектов трудовых отношений;

- в-третьих, свобода труда – в первую очередь объективный принцип, распространяющийся на все трудоспособные субъекты, характеризующийся отсутствием обеспечения и обязанностей со стороны государства. Право на труд в советском трудовом праве было субъективным правом, сопровождающимся конкретными гарантиями для каждой категории работников;

- в-четвертых, право на труд и свобода труда, конечно же, тесно между собой взаимосвязаны и друг без друга существовать не могут, так как свобода труда в праве на труд получает конкретные гарантии, которые санкционируются государством, а субъект трудовых отношений, пользующийся правом на труд в рамках принципа свободы труда, получает широкий круг возможностей. Свобода труда без права на труд становится уязвимой и необеспеченной гарантиями.

¹ Хамирзова А.В., Григорьева А.Г. Право на труд: сравнительный анализ конституционного и трудового права // В сборнике: В мире научных исследований Материалы II Международной научно-практической конференции. - 2013. - С. 212-217.

Таким образом, в настоящее время что перед учеными-трудоустроителями стоит непростая задача по формированию и закреплению права на труд в качестве самостоятельного принципа российского трудового права.

1.2. Отражение права на труд в федеральном законодательстве и законодательстве Тюменской области

Конституция в переводе с латинского означает «устройство», то есть представляет собой фундамент всей законодательной базы страны. Как отмечает в монографии профессор Г.А. Гаджиев, «сам по себе лапидарный слог конституции (от «lapidaries» – «высеченный на камне») – это только краткая отсылка к большому массиву юридических знаний»¹, то есть в конституции заключен «дух всех законов». Конституция РФ содержит основные базисные положения, которые более подробно регламентированы в текущем законодательстве. Трудовой кодекс РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений признает свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает и на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве.

Закон о занятости населения содержит гарантии государства по реализации конституционного права на труд и социальную защиту от безработицы, где гражданам гарантируется «свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда, защита от безработицы, бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве службы занятости, информирование о положении на рынке труд».

Таким образом, можно утверждать, что Конституция РФ делает отсылку к действующему законодательству, которое использует в своем тексте более широкое развернутое понимание права на труд. Конституционная норма ч.3 ст.37 о защите от

¹ Гаджиев Г.А. Онтология права (краткое исследование юридического концепта действительности). - М.: Изд-во «Норма Инфра-М», 2013. С. 7.

безработицы дополнена положениями федерального законодательства о содействии в трудоустройстве при посредничестве службы занятости. Конституционное положение о защите от безработицы в комментариях В.Д. Зорькина трактуется так же, как «проведение политики содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость»¹.

В комментарии к Конституции РФ под редакцией Л.В. Лазарева данное положение раскрывается как гарантия всем гражданам в бесплатном содействии в подборе работы². Конституция РФ не закрепляет право на труд как получение гарантированной работы, в отличие от конституций советского периода, которые гарантировали работу, а не содействие в ее подборе. Государство тем самым сняло с себя обязанность в обеспечении каждого гражданина возможностью воспользоваться своим конституционным правом на труд.

Статья 16 Всеобщей декларации прав человека гласит, что «общество, где не обеспечена гарантия прав и нет разделения властей, не имеет Конституции»³. Было бы не совсем правильным говорить, что в Конституции РФ нет гарантий реализации данного права, однако отсутствие права на получение гарантированной работы с оплатой труда есть серьезный конституционный пробел, который необходимо устранить. Таким образом, в отсутствие вышеуказанных конституционных установлений правовая система государства не может полноценно развиваться. В противном случае права и свободы превращаются в простую фикцию, ибо наполнить реальным содержанием права, создать надежные механизмы их реализации невозможно без их закрепления в законодательстве соответствующей страны, и прежде всего в национальной конституции⁴.

Основой создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в любом социальном государстве должен выступать свободный,

¹ Зорькин В.Д. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный). 2-е издание, пересмотренное. М.: Изд-во: «Норма», 2011. С. 122.

² Комментарий к Конституции Российской Федерации (под общ. ред. Л.В. Лазарева). – Изд-во: ООО «Новая правовая культура», 2009. С. 35.

³ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. - 10.12.1998.

⁴ Матузов Н.И. Актуальные проблемы теории права. Саратов, 2006. С. 265 (цит. по: Пирбудагова Д.Ш. К вопросу о влиянии процессов глобализации и регионализации на развитие прав человека // Конституционное и муниципальное право. - 2009. - №16. - С. 17).

достойный и гарантированный труд. Ключевые конституционные положения права на труд закреплены в ст. 37 Конституции РФ. Из этой нормы следует, что не только каждый имеет право (а не обязанность) трудиться, но и что это право должно быть гарантировано государством.

Трудовой кодекс РФ является основным актом, регламентирующим трудовые отношения, в связи с чем возникает вопрос: насколько данным нормативным правовым актом обеспечиваются конституционные положения, гарантировано ли гражданам РФ право на труд? По мнению исследователей, право на труд в настоящее время утратило свойство всеобщности, поскольку в полной мере государством не обеспечивается¹.

Можно выделить следующие пробелы в регулировании трудовых отношений, ограничивающие право на труд.

1. Ограниченные гарантии, касающиеся основных начал (принципов) трудового законодательства.

К основным началам трудового законодательства можно отнести ряд декларативных предписаний:

- работники имеют право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (ст. 2 ТК РФ);
- каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (ч. 1 ст. 3);
- никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах и получать какие-либо преимущества в силу обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3);
- работодатель обязан обеспечивать работнику равную оплату за труд одинаковой ценности (ст. 22).

Последнее нередко нарушается. Трудовой кодекс РФ не только не устанавливает дифференциацию работников в зависимости от сложности работы и условий ее выполнения, но и не содержит единых критериев для определения

¹ Хурматуллина А.М. Проблемы реализации конституционной ценности – права на труд // Черные дыры в Российском законодательстве. - 2013. - № 6. - С. 20-24.

тарифной системы оплаты труда в каждой отрасли и в каждой организации независимо от форм собственности. Такими критериями могли бы быть как условия работы, так и должностные обязанности, уровень профессиональной подготовки и образование.

Трудовым кодексом РФ также допускается установление минимального размера оплаты труда, т.е. его дифференциация, посредством заключения региональных соглашений в субъектах РФ (ст. 133). Однако представляется, что он при равных условиях труда должен быть одинаковым во всех субъектах РФ.

Другой пример неоправданной дифференциации в оплате труда – межотраслевая диспропорция.

Например, в нефтяной промышленности бухгалтер, секретарь или любой другой работник, не связанный напрямую с нефтедобычей, получает заработную плату в 2–2,5 раза выше, чем работник, выполняющий такую же работу в других отраслях народного хозяйства¹.

Любое декларативное право, в том числе в сфере реализации права на труд, означает неэффективность деятельности государственных органов власти. «Трудовые права, – справедливо отмечает В. В. Федин, – должны всегда иметь конкретный, нормативно предписывающий характер и ни в коем случае не походить на лозунги, отражающие мировоззренческие позиции»².

2. Ограниченные гарантии, касающиеся порядка заключения и расторжения трудового договора

В первую очередь, проблема затрагивает работников, заключающих срочный трудовой договор. Он необходим, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58).

¹ Хурматуллина А.М. Право на труд в системе конституционных ценностей // Евразийский юридический журнал. - 2014. - № 8 (75). - С. 154-157.

² Федин В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. пособие для вузов / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2015. С. 232.

Неоднозначны основания заключения срочного трудового договора по соглашению сторон для некоторых категорий лиц: для тех, кто поступает на работу к работодателям-субъектам малого бизнеса (в том числе индивидуальным предпринимателям), штат которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек), пенсионеров по возрасту (ч. 2 ст. 59), творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организаций, цирков, лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

Условия работы в организациях малого бизнеса либо труда пенсионеров не регламентированы, а потому носят дискриминационный характер.

Работодатель как заведомо более сильный субъект трудовых отношений может потребовать заключения срочного трудового договора. Поэтому сама формулировка, что договор заключается по соглашению сторон, формальна. Для человека, заключающего срочный трудовой договор, это чаще всего единственная возможность получения работы.

Итак, представляется необходимым изъять соответствующие условия из ч. 2 ст. 59 ТК РФ для более полного обеспечения права на труд работников указанных категорий. Срочный трудовой договор с творческим работником, как видится, должен заключаться только в связи с участием работника в реализации какого-либо конкретного творческого проекта, и такое основание должно быть включено в перечень оснований (ч. 1 ст. 59).

В ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ч. 1 ст. 64). Эта норма носит условный характер. Несмотря на то что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ч. 5 ст. 64), данное положение почти не реализуется на практике, так как заставить работодателя выдать соответствующий документ невозможно. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ч. 6 ст. 64). Однако подобное действие чаще всего бесполезно: работодатель может привести множество внешне законных обоснований своего отказа.

При заключении трудового договора запрещено какое-либо ограничение прав лиц и установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от их социального и должностного положения, пола, возраста, места жительства (ч. 2 ст. 64). Но данная норма ТК РФ также нарушается повсеместно, и масштаб ее игнорирования таков, что уже никто не обращает внимания на необоснованные по сути требования работодателя по поводу возраста, пола, предоставления рекомендаций и соответствия другим, никак не согласующимся с профессиональными навыками работника критериям.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64). Но так как желающих занять ту или иную должность, как правило, несколько, то работодателю нетрудно выбрать претендента без «обременяющих условий».

Таким образом, право на заключение трудового договора преимущественно выражено в субъективном мнении того или иного работодателя, что нарушает указанные как в ТК РФ, так и в Конституции РФ гарантии.

Кроме того, среди имеющихся в ТК РФ гарантий права на заключение трудового договора не указано, что гражданин может быть принят на ту работу, которая соответствует полученной им профессии, имеющемуся у него образованию. Работодатель вправе потребовать документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, если идет речь о поступлении на работу, требующую таких знаний или специальной подготовки, но может этого и не делать. В таком случае нарушается как право тех лиц, которые имеют специальное образование, но лишены возможности получить соответствующую работу, так и тех, кто получает услуги, результат работы от «лжеспециалистов». Должен быть установлен запрет на такую практику, а для работодателей, допускающих подобного рода действия, необходимо предусмотреть ответственность.

Как отмечает заместитель руководителя Росстата К. Лайкам, сегодня «в формальном секторе экономики работа соответствует полученной специальности только в 43 процентах случаев, а в неформальном секторе соответствие еще меньше

– 24 процента»¹. и происходит это, видимо, потому, что право выбирать род деятельности и профессию гарантировано только на этапе получения образования, но не работы.

Нарушения могут касаться также прохождения обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора. Обязательному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 69).

Данное положение, на первый взгляд, не нарушает права на труд. Однако сегодня в перечень лиц, которые обязаны проходить медицинское (в том числе психиатрическое) обследование, включены чуть ли не все категории работников. Вводя такое требование, законодатель умаляет достоинство личности, гарантированное ч. 1 ст. 21 Конституции РФ. Но права и свободы гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Вряд ли медосмотр необходим лицам, не поступающим на военную службу, работу, связанную с тяжелыми и опасными условиями труда, либо в дошкольные учреждения, на предприятия и в учреждения медицинской и пищевой сфер деятельности. Целесообразно в ТК РФ определить условия и основания проведения медосмотра таким образом, чтобы они не служили дополнительным и ничем не обоснованным препятствием для трудоустройства и не ущемляли достоинство личности.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст. 70). При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Решение работодателя можно обжаловать в суд (ч. 1 ст. 71).

¹ Я начальник, а кто ты? // Официальный сайт «Российской газеты». Федеральный выпуск №5958 (285): сайт. - URL: <https://rg.ru/2012/12/11/laikam.html>.

Однако в ТК РФ не определены критерии соответствия работника поручаемой работе. В результате работодатель принимает решение об успешном прохождении работником испытательного срока на основании не только объективных, но и, как правило, субъективных факторов.

Не гарантировано и ответное право работника на прекращение трудового договора. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа ему не подходит, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71). Однако работодатель, узнав о таком решении работника, может тут же расторгнуть трудовой договор по причине признания работника не выдержавшим испытание (т. е. по ч. 1 ст. 71).

Правильным было бы вместо испытательного срока ввести правило о предварительном трудовом соглашении. Срок этого соглашения должен устанавливаться по согласованию работника с работодателем и быть не меньше двух недель и не больше полугода. В течение этого времени и работник, и работодатель на основе совокупности объективных и субъективных факторов смогут принять решение, будут ли они продолжать трудовые отношения, заключать основной договор.

Прекращение предварительного трудового договора будет рассматриваться как расторжение договора по соглашению сторон. Таким образом будут защищены права как работника, так и работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81). В ТК РФ непосредственно не упоминается аттестация иных работников, кроме педагогических, но при использовании отсылочных норм (например, ст. 349) становится ясно, что требование по проведению аттестации может быть установлено иными законами и подзаконными актами в отношении работников других категорий. В частности, аттестация как процедура подтверждения

квалификации предусмотрена для работников Следственного комитета РФ, таможенных органов, прокуратуры РФ, органов внутренних дел.

Однако возникает вопрос: на основе каких критериев аттестационная комиссия должна принимать решение, если они не определены законом? В связи с этим представляется целесообразным дополнить ТК РФ положением о том, что основанием признания работника не соответствующим занимаемой должности должно стать неисполнение им обязанностей, обусловленных трудовым договором.

Кроме того, следует указать, что аттестация не может основываться на проверке знаний, умений, навыков, которые уже подтверждены имеющимися у лица дипломом, иными документами, например, о получении дополнительного образования, повышении квалификации, выполненных научных, творческих и иных работах, о трудовом стаже. Не должна аттестация касаться и проверки знаний, не связанных с профессиональной деятельностью работника¹.

3. Ограниченные гарантии при определении размера оплаты труда.

В ч. 1 ст. 129 ТК РФ закреплено, что заработная плата (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

Минимальный размер оплаты труда является одинаковым и для тех, кому положены компенсационные и стимулирующие выплаты (для тех, кто работает в особых условиях или за высокие результаты труда получает поощрения, т. е. стимулирование), и для не имеющих таковых. Но это алогично.

Отсутствие указания в ТК РФ, что в МРОТ не включаются компенсирующие и стимулирующие выплаты, приводит к его двузначному определению и при принятии последующих актов. В частности, Правительство Тюменской области в лице

¹ Ярошенко Д.Н. Право на труд в современной России : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Академия труда и социальных отношений. Москва, 2014. С. 11.

Губернатора Тюменской области Якушева Владимира Владимировича, действующего на основании Устава Тюменской области, Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Региональное объединение работодателей «Союз работодателей Тюменской области» в целях повышения доходов и качества жизни населения Тюменской области заключили Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тюменской области¹, согласно п 2.4 которого в Тюменской области минимальная заработная плата устанавливается:

- для работников бюджетных, казенных, автономных учреждений и автономных некоммерческих организаций, учрежденных Тюменской областью или муниципальными образованиями Тюменской области, с 1 мая 2014 года — в размере 5650 (Пять тысяч шестьсот пятьдесят) рублей, с 1 января 2015 года — в размере 5965 (Пять тысяч девятьсот шестьдесят пять) рублей, с 1 марта 2015 года — в размере 7160 (Семь тысяч сто шестьдесят) рублей, с 1 января 2016 года — в размере 7700 (Семь тысяч семьсот) рублей, с 1 января 2017 года — в размере 8500 (Восемь тысяч пятьсот) рублей.

- для работников внебюджетного сектора экономики с 1 мая 2014 года — в размере 8305 (Восемь тысяч триста пять) рублей, с 1 января 2015 года — в размере 8934 (Восемь тысяч девятьсот тридцать четыре) рубля, с 1 июля 2015 года — в размере 9300 (Девять тысяч триста) рублей, с 1 сентября 2016 года — в размере 9950 (Девять тысяч девятьсот пятьдесят) рублей.

В нормах ТК РФ содержатся гарантии права на труд лишь для лиц, состоящих в трудовых отношениях, гарантии для лиц, желающих заключить трудовой договор (ст. 64), носят преимущественно декларативный характер.

Право на защиту от безработицы в нормах ТК РФ гарантировано лишь частично: в рамках установления строго определенных оснований увольнения работника и требований выплаты выходного пособия в ряде случаев прекращения

¹ Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тюменской области (Подписано в г. Тюмени 30.04.2014) (ред. от 31.08.2016) [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

трудовых отношений не по вине работника. Однако полностью не обеспечено право на получение работы, и дело не в том, что ТК РФ не отражает деятельность службы занятости, а в наличии слабых гарантий для лиц, которым отказывают в предоставлении работы, и в закреплении некоторых безвиновных со стороны работника оснований для прекращения (неперезаключения) с ним трудового договора.

Так, в Тюменской области действует закон от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», который был принят Тюменской областной Думой 24.06.2003 г. (далее – Закон о регулировании трудовых отношений в Тюменской области).¹

Данный закон регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между работником и работодателем, в том числе отношения в области содействия занятости населения и порядок организации и функционирования социального партнерства в Тюменской области. Его целью является достижение общественного согласия, содействие многоуровневому договорному регулированию социально-трудовых отношений, согласование социально-экономических интересов работников, работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Также в Тюменской области действует закон от 31.03.2000 №168 «О квотировании рабочих мест в Тюменской области», который определяет правовые основы социальных гарантий обеспечения занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в соответствии с действующим законодательством.

Согласно ст. 2 указанного закона к категориям лиц, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане, постоянно проживающие на территории Тюменской области:

а) выпускники общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

¹ Закон Тюменской области от 08.07.2003 № 155 (ред. от 23.09.2016) «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области» (принят Тюменской областной Думой 24.06.2003) // Вестник Тюменской областной Думы. - № 11. – июнь. – 2003.

б) лица, моложе 18 лет:

- дети-сироты;

- дети, оставшиеся без попечения родителей;

- выпускники детских домов;

- несовершеннолетние, состоящие на учете в органах внутренних дел;

- несовершеннолетние, освобожденные из воспитательных колоний или окончившие специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа;

- дети из семей, в которых оба родителя признаны в установленном порядке безработными;

- дети из малообеспеченных и (или) многодетных семей;

- дети из неполных семей;

- дети из семей, потерявших кормильца;

- дети беженцев и вынужденных переселенцев;

в) лица, освобожденные из мест лишения свободы;

г) лица без определенного места жительства и работы, зарегистрированные в приемнике-распределителе;

ж) вынужденные переселенцы;

з) лица предпенсионного возраста;

и) граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий, и катастроф;

к) инвалиды;

л) одинокие матери;

м) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Квотирование рабочих мест для инвалидов регламентируется Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹ и Законом Тюменской области «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области»².

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 48. - Ст. 4563

² Закон Тюменской области от 28.12.2004 N 331 (ред. от 24.06.2016) «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области» // Вестник Тюменской областной Думы. – 2004. - № 15. - Часть 1.

Квоты для приема на работу граждан из числа лиц, указанных в статье 2 закона, устанавливаются организациям независимо от организационно-правовой формы, численность работников в которых составляет более 100 человек.

Для работодателей, создающих за счет собственных средств рабочие места для лиц, испытывающих трудности в поиске работы (не ниже установленной квоты), органами государственной власти Тюменской области могут быть установлены налоговые льготы в части средств, зачисляемых в областной бюджет, в соответствии с действующим законодательством.

Таким образом, в Российской Федерации, и в Тюменской области в частности, если говорить о региональном уровне законодательства, сформирована целостная база нормативно-правовых актов в целях реализации гражданами права на труд. Учитывая непрерывность развития общественных отношений в трудовой сфере, а также требования современности, база нормативных актов находится в постоянном развитии.

ГЛАВА 2. МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ТРУД

2.1. Формы и способы защиты права человека на труд (на примере Тюменской области)

Под формой защиты субъективного права следует понимать нормативный порядок, в котором происходит защита субъективного права, исходя из того, что «под гражданской процессуальной формой защиты субъективных прав и законных интересов понимается урегулированный нормами гражданского процессуального права порядок (правила процедуры) осуществления процессуальной деятельности по рассмотрению и разрешению юридических дел».¹ Что касается способов защиты гражданских прав, то каждый из них представляет собой определенную правовую модель, и в этом смысле способ защиты гражданских прав и правовая форма являются почти равнозначными понятиями. Между формами и способами защиты прав граждан существуют определенные связи, некоторыми способами защиты можно воспользоваться, только прибегнув к защите в определенной форме. Так, например, лишь обратившись к судебной форме защиты права, можно надеяться получить такой способ защиты как неприменение акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону (ст. 12 ГК РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ).²

Основными *способами* защиты права на труд являются:

- признание права на труд за определенным субъектом;
- пресечение действий, нарушающих право на труд или создающих угрозу его нарушения.
- восстановление положения, существовавшего до нарушения права;

¹ Осокина Г. Л. Гражданский процесс. Общая часть. – 2-ое изд., перераб. М., 2008. – 750 с. С. 107-108.

² Шляхова В.Е. Формы и способы защиты субъективных гражданских прав // В книге: Современные проблемы правотворчества и правоприменения. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 263-266.

- взыскание невыплаченной заработной платы и процентов за задержку выплаты заработной платы;
- компенсация морального вреда;
- возмещение прочего ущерба;
- признание недействительными условий коллективных и индивидуальных правовых актов. Перечисленные способы могут быть использованы для защиты действительно или мнимо нарушенного права на труд¹. Однако сами по себе способы могут и не привести к восстановлению нарушенного права на труд. Должны иметься предусмотренные в законодательстве основания, которые и могут позволить воспользоваться тем или иным способом защиты, а в ряде случаев использовать несколько способов защиты для того, чтобы нарушенные права работника были восстановлены.

Формы защиты права на труд можно классифицировать по разным основаниям.

По субъекту защиты выделяются (ст. 352 Трудового кодекса РФ):

1. Самозащита работниками трудовых прав;
2. Защита трудовых прав и законным интересам работников профессиональными союзами;
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права;
4. Судебная защита.

В общетеоретической и отраслевой юридической литературе существуют различные подходы к понятию и содержанию права на защиту. В.П. Грибанов расценивает право на защиту как «одно из правомочий субъективного права, которое вытекает из самой его природы и представляет собой возможность применения в отношении правонарушителя мер принудительного воздействия»². Но большинство

¹ Бердычевский В.С., Бердычевская Н.В., Бердычевская С.В. Некоторые способы защиты трудовых прав и законных интересов работников по российскому законодательству // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. - 2014. - № 1. - С. 118-124.

² Грибанов В. П. Право на защиту как одно из правомочий субъективного гражданского права. - М.: Изд-во МГУ, 1972. С. 152 – 168.

авторов рассматривает право на защиту как отдельное право, непосредственно связанное с реализацией субъективного. Вопрос об использовании или неиспользовании предоставленного ему права на защиту работник решает самостоятельно.

В случае, когда работник решил использовать предоставленное ему право на защиту, он может выбрать следующие варианты поведения:

а) совершить не запрещенные законом действия по самостоятельной защите своего права без обращения к компетентным органам, т.е. осуществить самозащиту права;

б) обратиться за защитой своих прав к компетентным органам и организациям, меры защиты в этом случае будут носить государственно-принудительный характер.

Основанием осуществления работником защиты принадлежащего ему трудового права выступает действительное нарушение или оспаривание его работодателем. При этом, стоит согласиться с В.Р. Халиковым с тем выводом, что «под действительным нарушением трудового права работника следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем корреспондирующей этому праву юридической обязанности»¹.

Формой защиты трудовых прав работников является и применение права. Под применением права понимается осуществляемая в установленном порядке властная деятельность уполномоченных на то органов и должностных лиц по рассмотрению конкретного юридического дела, завершающаяся индивидуализацией правовых предписаний в виде акта, обязательного к исполнению субъектами, к которым он адресован. Соответственно, защита права на труд посредством правоприменения осуществляют судебные органы, прокуратура, органы Федеральной инспекции труда, а также органы, осуществляющие надзор за соблюдением правил безопасного ведения работ, комиссии по трудовым спорам.

¹ Халиков В.Р. Самозащита в российском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/ В.Р. Халиков. – Томск, 2006. – 25 с. С.10.

Наличие оснований для защиты права на труд связано с действиями работников, их представителей, деятельностью органов государственного надзора и контроля, комиссий по трудовым спорам, а при использовании судебной защиты - с деятельностью перечисленных субъектов и работодателей. Такие действия могут быть совершены только при возникновении отношений, входящих в предмет трудового права, а частности, отношений по самозащите трудовых прав, отношений по участию профсоюзов в защите трудовых прав, по государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав работников, а также отношений по разрешению трудовых споров. Следовательно, перечисленные способы защиты могут быть реализованы через действия субъектов трудового права, которые приводят к возникновению соответствующих отношений. В свою очередь, в рамках этих отношений могут быть выявлены нарушения трудовых прав и свобод. Данные нарушения и должны быть устранены в перечисленных отношениях, содержанием которых является осуществление процессуальной деятельности с целью устранения нарушений трудовых прав.

Данная деятельность подлежит надлежащему процессуальному оформлению. Без процессуального оформления использование любого способа защиты не может привести к восстановлению нарушенных прав работников. Поэтому в нашем понимании защита права на труд осуществляется определенными способами, которые перечислены в нормах материального права (ст. 352 ТК РФ), и с использованием установленных процессуальным законодательством форм устранения нарушений трудовых прав.

Отсутствие процессуальных форм восстановления нарушенного права приводит к тому, что способы защиты трудовых прав не выполняют своей роли, поскольку использование любого из перечисленных способов может привести к восстановлению нарушенного материального права только при надлежащем процессуальном оформлении. Следовательно, устранение нарушений трудовых прав и свобод в рамках возникших отношений по их защите требует специального процессуального оформления, т.е. оно происходит в определенных процессуальным законодательством формах. В связи с этим только при сочетании способов,

перечисленных в ст. 352 ТК РФ, с процессуальными формами защиты прав можно добиться восстановления права на труд.

В Тюменской области, достаточно распространен судебный способ защиты работниками права на труд. В рамках реализации указанного способа защиты работниками заявляются такие иски, как о восстановлении на работе, признании увольнения незаконным, об обязанности заключить трудовой договор, об установлении факта трудовых отношений, о признании трудового договора заключенным. Следует отметить, что в большинстве случаев они не удовлетворяются, поскольку граждане в трудовых отношениях, как показывает практика, являются слабой стороной, ограничены в возможности сбора доказательств, а также у них отсутствуют достаточные правовые знания, в том числе относительно трудовых правоотношений.

Так, решением Центрального районного суда г. Тюмени требования истца о восстановлении на работе не были удовлетворены. Рассмотрим подробно мотивы указанного решения и обстоятельства, изученные судом. М. обратился в суд с иском к ООО «Т.» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, в ранее занимаемой должности, взыскании компенсации морального вреда¹. Истец был не согласен с односторонним волеизъявлением работодателя, полагал, что ее конституционное право нарушено путем грубого нарушения ответчиком процедуры увольнения, предусмотренной п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. У Ответчика объективно отсутствовали основания прекращения в одностороннем порядке трудовых отношений с истцом на основании п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Судом установлено, что истцу было вручено уведомление о сокращении занимаемой должности, одновременно он был проинформирован о том, что он будет получать списки имеющихся в ООО «Т.» вакантных профессий (должностей). Учитывая изложенное, суд пришел к выводу о том, что истец предупрежден о предстоящем сокращении занимаемой им должности, о чем свидетельствует ее личная подпись. Предложениями о переводе на другую работу в связи с сокращением штата или численности работников организации истцу были предложены свободные вакансии

¹ Гражданское дело № 2-5597/2016. – 258 л. – Архив Центрального районного суда г. Тюмени.

как временные на период по уходу за ребенком основного работника, так и на постоянной основе, от которых истец отказался, что подтверждается его подписью на против каждой предложенной вакансии. В Центр занятости населения было направлено сообщение о высвобождении работника М. с занимаемой должности в связи с изменением организационной структуры.

Председателю Первичной профсоюзной организации ООО «Т.» был направлен запрос о предоставлении мотивированного заключения по вопросу увольнения в связи с сокращением М. с приложением проекта приказа об увольнении, копии штатного расписания, копии уведомления, предложений о переводе на другую работу. Согласно выписки из решения Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации ООО «Т.» профком дал свое согласие на увольнение М. в связи с сокращением на основании п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Таким образом, по истечении двух месяцев со дня уведомления истца о предстоящем сокращении, трудовой договор между ООО «Т.» и М. прекращен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С данным приказом об увольнении истец ознакомлена в этот же день, что подтверждается ее личной подписью. Также судом было установлено, что все предусмотренные законом выплаты при увольнении истицы выплачены, а также необходимые расчеты с ним произведены.

Так, по другому делу И. обратилась в суд с иском к ФГУП «Охрана» МВД РФ, согласно которому просила изменить дату увольнения с работы, изменить основания увольнения, признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок¹. Как было установлено судом ФГУП «Охрана» МВД РФ обоснованно заключало с истицей срочные трудовые договоры с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ), при этом сроки работы истицы были обусловлены сроками действия Государственных контрактов. Соответствующие записи в трудовую книжку истицы ответчиком внесены. Истица знала и понимала о том, что с ней заключаются именно срочные трудовые договора, что следует из написанных ей собственноручно заявление о приеме на работу, а также периодически получаемых

¹ Гражданское дело № 2-2929/2016. – 240 л. – Архив Центрального районного суда г. Тюмени.

истицей уведомлений о расторжении срочных трудовых договоров, по окончании сроков действия Государственных контрактов. В силу п.2 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, основаниями прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. При таких обстоятельствах требования истица о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признания приказа о расторжении трудового договора не законным, изменении даты и формулировки увольнения, - удовлетворены судом не были.

По другому делу истцу также не удалось отстоять свое право на труд, которая была уволена по результатам аттестации. Истица Б. обратилась в суд с иском к ответчику Департаменту имущественных отношений Тюменской области о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении в должности Департамента имущественных отношений Тюменской области, взыскании оплаты за время вынужденного прогула в размере среднемесячной заработной платы, компенсации морального вреда¹. Истица считала, что аттестация была проведена формально, уровень ее знаний не проверялся. При том, что она ответила на все вопросы и ответила правильно, аттестационная комиссия указала на неправильность ответов или отсутствие ответов. Также считает, что ей не были предложены другие должности гражданской службы и получение дополнительного образования. Судом было отказано в удовлетворении иска по следующим мотивам. В соответствии с пп.б п.1 ч.1 ст.37 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае: несоответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. В соответствии с ч.18 ст.48 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской

¹ Гражданское дело № 2-3395/2016. – 250 л. – Архив Центрального районного суда г.Тюмени.

Федерации» гражданский служащий вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с настоящим Федеральным законом. Суд указал, что Б. результаты аттестации от не обжалованы, в судебном заседании ход проведения аттестации, задаваемые вопросы и получаемые ответы также, отраженные в аттестационном листе государственного гражданского служащего Тюменской области, сторонами не оспорены, а напротив подтверждена их достоверность, в связи с чем суд посчитал доводы о формальности аттестации необоснованными. Также судом не установлено обстоятельств увольнения Б. с нарушением порядка увольнения.

Вместе с тем, имеется и положительная судебная практика разрешения споров, касающихся права на труд.

Ч. обратился в суд с исковым заявлением, с учетом уточнений, к ответчику ООО «СервисТрейд» о признании увольнения незаконным, отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе в прежней должности¹. Требования мотивированы тем, что на основании приказа истец был уволен с работы по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, на основании акта об отсутствии на рабочем месте, акта об отказе ознакомления с актом об отсутствии на рабочем месте. Основанием для расторжения трудового договора послужил факт отсутствия истца Ч. на рабочем месте более четырех часов подряд. Оценив имеющиеся доказательства, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что истец отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине - в связи с необходимостью участия в разборе дорожно-транспортного происшествия, произошедшего с участием истца, в связи с чем его исковые требования были удовлетворены.

По иному делу Х. просил восстановить его на работе в должности директора МАОУДО «Детско-юношеская спортивная школа «Тура», взыскать с Администрации города Тюмени и Департамента по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени². Судом первой инстанции требования удовлетворены не были, но Тюменский областной суд занял сторону работника и признал Распоряжение Главы Администрации города Тюмени о прекращении трудового договора с Х., директором

¹ Гражданское дело № 33-5336/2014. – 268 л. – Архив Тюменского областного суда.

² Гражданское дело № 33-4017/2012. – 270 л. – Архив Тюменского областного суда.

муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеская спортивная школа «Тура» по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации – незаконным. Х. был восстановлен на работе в должности директора, решение суда было исполнено немедленно. Судебная коллегия посчитала, что доводы ответчиков о неэффективности деятельности Х. относимыми и допустимыми доказательствами, подтверждающими причинно-следственную связь между его действиями и понижением эффективности показателей работы МАОУ ДОД «ДЮСШ «Тура» в 2010 году, в нарушение ст.56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не подтверждены. Кроме того, судебная коллегия посчитала, что увольнение истца было произведено с нарушением требований, предусмотренных «Положением о порядке оформления трудовых отношений с руководителями муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений», утвержденного Постановлением администрации города Тюмени от 16 января 2011 года № 69.

Итак, защита трудовых прав не может рассматриваться исключительно как совокупность способов, которые включают в себя действия полномочных субъектов, которые являются основанием для возникновения соответствующих отношений. В защиту права на труд, на наш взгляд, следуют включать и устранение выявленных нарушений трудовых прав. Сказанное, полагаем, позволяет определить защиту права на труд как совокупность способов и процессуальных форм, которые могут быть использованы для восстановления нарушенного права на труд. Способы и процессуальные формы образуют единое понятие защиты права на труд, которая призвана обеспечить восстановление нарушенных прав и законных интересов.

Защита права на труд предполагает его восстановление способами, предусмотренными законодательством, в соответствующих процессуальных формах. Очевидно, что восстановление нарушенного права может состояться с использованием одного из способов в соответствующей процессуальной форме, например, работник может быть восстановлен на работе на основании решения суда. Однако работники не лишены права использовать различные способы и процессуальные формы с целью защиты права на труд. Использование таких

способов и соответствующих им процессуальных форм, по нашему мнению, должно признаваться защитой права на труд только после реального устранения нарушений права работника.

2.2. Состояние и перспективы реализации права на труд в Тюменской области

Право на труд, как говорилось выше, входит в перечень конституционно-гарантированных прав человека. Лишая человека свободы труда, его фактически лишают человеческого достоинства. В Тюменской области в настоящее время создаются необходимые условия реализации права граждан на труд, но существуют и проблемы.

Так, 2015 год характеризовался значительным ростом обращаемости граждан в органы службы занятости в Тюменской области. По сравнению с 2014 годом численность ищущих работу увеличилась на 16%, доля высвобожденных работников возросла незначительно – на 2,4 процентных пункта¹. Как и в 2014 году основную долю составляли уволенные по собственному желанию. В составе обратившихся преобладают уволенные по различным основаниям с предприятий торговли, сферы услуг и строительства. По состоянию на 1 января 2015 численность зарегистрированных безработных составила 4950 человек, увеличившись по сравнению с аналогичной датой 2014 года на 1085 человек или на 28,1%.

Одновременно произошло снижение потребности в рабочей силе в регионе, заявленная работодателями, по сравнению с предыдущим годом на 87,5 тыс. вакансий.

В целях стабилизации складывающейся ситуации на рынке труда, оперативного реагирования на возникающие проблемы и сохранения социальной стабильности Правительством области был принят ряд правовых актов превентивного характера, в том числе:

¹ Отчет «Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей региона» // Интерактивный портал службы занятости населения Тюменской области: сайт. - URL : <https://czn.admtumen.ru/content> (дата обращения: 02.11.2016).

- распоряжение Губернатора Тюменской области от 19.12.2014 № 75-р, в соответствии с которым исполнительным органам государственной власти Тюменской области поручено приступить к работе в режиме антикризисного штаба. Заседания штабов проводятся по поручению Губернатора Тюменской области или предложениям членов Правительства Тюменской области, федеральных органов государственной власти, руководителей территориальных органов федеральных органов государственной власти. Главам администраций городских округов и муниципальных районов также рекомендовано обеспечить работу органов местного самоуправления в режиме антикризисных штабов;

- распоряжение Правительства Тюменской области от 26.01.2015 № 20-рп¹, которым утверждены состав и положение о комиссии по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности;

- распоряжение Правительства Тюменской области от 13.02.2015 № 137-рп², которым утвержден План первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в области.

На предприятиях, где возникала необходимость уволить работников в связи с ликвидацией организации, а также сокращением численности или штата работников, была организована консультационная работа в целях последующего трудоустройства высвобождаемых граждан.

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области (Тюменьстат) численность экономически активного населения по состоянию на конец 2015 года составила 700,9 тыс. человек³.

В 2015 году проведен мониторинг регионального рынка труда методом обследования 4,6 тыс. организаций, расположенных на территории Тюменской области (без автономных округов), охват среднесписочной численности работников

¹ Распоряжение Правительства Тюменской области от 26 января 2015 г. N 20-рп «Об утверждении состава комиссии по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности» [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

² Распоряжение Правительства Тюменской области от 13 февраля 2015 г. № 137-рп «Об утверждении Плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в Тюменской области» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

³ Приложение 1.

которых составляет более 39% от среднесписочной численности работников по полному кругу организаций¹.

Наибольшая доля заявленной потребности в кадрах приходится на г. Тюмень, г. Тобольск, г. Ишим, Заводоуковский городской округ, Тюменский и Уватский районы. Данная тенденция обусловлена развитием производственной сферы, структурой экономики данных муниципальных образований, планируемой реализацией инвестиционных проектов.

Невысокая потребность в кадрах наблюдается в таких районах области, как: Ялуторовский, Викуловский, Юргинский, Бердюжский, Армизонский.

В Вагайском, Ярковском, Ишимском, Упоровском, Сорокинском, Омутинском, Голышмановском, Аромашевском, Нижнетавдинском, Абатском, Сладковском районах ежегодно заявляемая потребность в работниках составит 100 - 200 человек и будет формироваться в основном на замену выбывающих кадров.

Анализируя потребность в рабочих и служащих на 2016 год по данным мониторинга отмечается тенденция к снижению необходимого персонала². На рынке труда Тюменской области ожидается снижение уровня спроса на рабочую силу, что связано с повышением производительности труда и перенасыщением рынка, при сохранении общей динамики высвобождения персонала, а также влиянием социально-экономической ситуации, обусловленной неблагоприятными внешнеэкономическими и внешнеполитическими факторами в России.

Заявленную потребность работодателей Тюменской области в работниках не удастся полностью удовлетворить за счет профессионально-квалификационного состава безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения Тюменской области.

В настоящее время для выполнения данной задачи, органами службы занятости населения Тюменской области проводится работа по организации профессионального

¹ Приложение 2.

² Мониторинг рынка труда // Интерактивный портал службы занятости населения Тюменской области: сайт. - URL : <https://czn.admtymen.ru/content/> (дата обращения: 02.11.2016).

обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан в целях реализации их права на труд.

В основном обучение организовано по профессиям строительного профиля: машинист автомобильного, башенного и мостового кранов, каменщик, штукатур, повар, стропальщик, тракторист.

Для обеспечения гарантированного трудоустройства граждан, обучающихся по направлению органов службы занятости, профили и объемы профессионального обучения согласовываются с главами муниципальных образований. После завершения профессионального обучения в целях трудоустройства безработных граждан практикуется заключение трехсторонних договоров с работодателями.

Также профессиональное обучение безработных граждан осуществляется по профессиям, позволяющим организовать индивидуальную предпринимательскую деятельность.

На территории Тюменской области в рамках государственной программы Тюменской области «Основные направления развития в области содействия занятости населения, трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» реализуется мероприятие по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства, которое направлено на перераспределение трудовых ресурсов.

В рамках данного мероприятия безработным гражданам, переезжающим в другую местность с целью трудоустройства, компенсируются расходы на оплату проезда к месту работы и обратно, на оплату найма жилого помещения на время работы. При переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства безработным гражданам и членам их семей производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда, провоза имущества, а также выплачивается единовременное денежное пособие на каждого члена семьи.

В случае нарушения права гражданина на труд, в том числе при приеме на работу, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, при установлении режима рабочего времени, предоставлении отпуска по беременности и

родам, у жителей Тюменской области имеется возможность обратиться в Государственную инспекцию труда в Тюменской области, в районную прокуратуру по месту нахождения организации. Указанные органы власти уполномочены осуществлять проверки и привлекать к ответственности руководителей, нарушающих трудовое законодательство.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ граждане имеют право подать исковое заявление в суд по месту жительства или месту нахождения организации. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, согласно ст. 393 ТК РФ, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Для восстановления нарушенных у гражданина есть право одновременно обращаться во все указанные структуры.

На сайте Государственной инспекции труда в Тюменской области имеется так называемый «Список недобросовестных работодателей»¹, с которыми многие работники уже спорили или находятся в состоянии споров. Эта статистика показывает, что в случае споров далеко не все работники хотели бы стать безработными, а известное выражение: «сначала ищешь правду, а потом — работу» многими воспринимается буквально, чем спешат воспользоваться нерадивые работодатели.

Проблемы урегулирования споров, в том числе трудовых споров, в настоящее время представлены в законодательстве достаточно широко.

Социальное партнерство представляет собой особую область социально-трудовых отношений, направленную на согласование интересов работников, работодателей и органов государственной власти, соответственно, призвано в том числе гарантировать право на труд.

В Тюменской области создана необходимая правовая база в области социального партнерства, действует Закон о регулировании трудовых отношений в Тюменской области.

1

«Список недобросовестных работодателей» // [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://antijob.net/tumen/page25/> (Дата обращения — 01 октября 2016 г.).

Согласование социально-трудовых и связанных с ними экономических интересов сторон социального партнерства, а также содействие договорному регулированию трудовых отношений осуществляет областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Основополагающим документом в регулировании социально-трудовых отношений является региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области» на 2014—2016 годы¹. В нем нашли отражение взаимные обязательства сторон в области экономической политики, заработной платы, развития рынка труда и содействия занятости населения, реализации мер социальной поддержки населения, условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности, развития социального партнерства.

В целях создания условий снижения социального неравенства, повышения доходов и качества жизни населения Тюменской области сторонами областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений заключено региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тюменской области. Региональное соглашение действует с 1 мая 2014 года.

Развитие коллективно-договорного процесса в Тюменской области является важной составляющей деятельности сторон социального партнерства в целях совершенствования трудовых отношений.

Во исполнение постановления администрации Тюменской области от 28.10.2003 № 352 «Об утверждении Положения о порядке уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Тюменской области»

¹ Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области» на 2014–2016 годы от 06.11.2013 г. // [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

осуществляется уведомительная регистрация соглашений и коллективных договоров, контроль за их исполнением и развитие коллективно-договорного процесса в области.

Работа по регистрации соглашений и коллективных договоров организована во всех муниципальных образованиях.

В течение 2006—2015 гг. на территории Тюменской области коллективных трудовых споров и забастовок не зарегистрировано¹.

Таким образом, большинство вопросов, возникающих в сфере социально-трудовых отношений, решаются в системе социального партнерства.

В сфере реализации права гражданина на труд в Тюменской области предстоит решить следующие задачи:

1. Регулирование рынка труда, оптимизация спроса и предложения рабочей силы в территориальном и профессиональном разрезах, в том числе с учетом потребностей реализации крупных инвестиционных региональных и межрегиональных проектов.

2. Нейтрализация вероятных негативных последствий дефицита квалифицированных трудовых ресурсов, увеличение доли занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы.

3. Повышение эффективности и результативности государственного управления и контроля в сфере охраны труда.

Этим задачам и следует Правительство Тюменской области в целях реализации права граждан на труд.

¹ Мониторинг рынка труда // Интерактивный портал службы занятости населения Тюменской области: сайт. - URL : <https://czn.admtumen.ru/content/> (дата обращения: 02.11.2016).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам исследования вопросов реализации права граждан на труд можно сделать следующие выводы:

1. Право на труд представляет собой право на получение любой работы без какой-либо дискриминации при обеспечении работодателем условий, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а также достойного вознаграждения за труд.

2. Свобода труда и право на труд соотносятся между собой как общее и частное, подтверждает это то, что в настоящее время свобода труда выступает принципом, а принцип – это основная идея, на базе которой происходит формирование правовых норм, регулирующих широкий круг общественных отношений. Принцип свободы труда не может регламентировать права одного субъекта – работника, потому что он охватывает всех субъектов, – как работника, так и работодателя, трудовые коллективы и их представительства. Принцип сам по себе характеризуется общностью содержания, выражает сущность многих групп субъектов;

Право на труд и свобода труда тесно взаимосвязаны и друг без друга существовать не могут, так как свобода труда в праве на труд получает конкретные гарантии, которые санкционируются государством, а субъект трудовых отношений, пользующийся правом на труд в рамках принципа свободы труда, получает широкий круг возможностей. Свобода труда без права на труд становится уязвимой и необеспеченной гарантиями.

3. Законодательство Тюменской области отвечает конституционно-правовым основам права на труд. В Тюменской области создана необходимая правовая база в области социального партнерства, действует Закон о регулировании трудовых отношений в Тюменской области.

4. Для большинства жителей Тюменской области, как и граждан Российской Федерации в целом, трудовая деятельность является основным источником дохода и главным способом личной самореализации в обществе. Уровень и качество жизни человека напрямую зависят от того, как организован и функционирует рынок труда,

от созданных государством экономических и социальных условий, направленных на непосредственное обеспечение конституционного права граждан на труд.

5. Статья 37 Конституции Российской Федерации предоставляет каждому гражданину право трудиться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Это положение Конституции Российской Федерации в полном объеме не обеспечивалось на территории Тюменской области. Главными нарушениями права граждан на труд стали безработица и незаконные увольнения работников, что подтверждается практикой, проанализированной в работе.

6. Причин нарушений права на труд немало. Одна из них - отсутствие строгой системы процедур и механизмов защиты. Защита права означает возможность государства, его исполнительных органов защитить те или иные права и гарантии человека.

Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. В этих организациях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляют людей принимать любые условия хозяина. Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников.

7. Основным способом защиты права на труд в Тюменской области является судебная защита. В рамках реализации указанного способа защиты работниками заявляются такие иски, как о восстановлении на работе, признании увольнения незаконным, об обязанности заключить трудовой договор, об установлении факта трудовых отношений, о признании трудового договора заключенным. С целью изучения практики судебной защиты права на труд в Тюменской области автором отобрано пять судебных решений из практики Центрального районного суда г. Тюмени и Тюменского областного суда. Из пяти проанализированных дел решения в

пользу работников вынесено только в двух случаях. Мы не можем делать обобщения о неэффективности судебной защиты права на труд на основании этих пяти дел. Однако аргументация судов в рассмотренных делах представляется нам объективной и обоснованной.

8. Что касается несудебных способов защиты трудовых прав, у жителей Тюменской области имеется возможность обратиться в Государственную инспекцию труда в Тюменской области, в районную прокуратуру по месту нахождения организации. Особо следует отметить усилия Государственной инспекции труда в Тюменской области по поддержанию на сайте этого органа так называемого «Списка недобросовестных работодателей», с которыми многие работники уже спорили или находятся в состоянии споров.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Нормативно-правовые акты:

1.1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 //Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - Ст. 4398.

1.2. Определение Конституционного Суда РФ от 23.09.2010 № 1189-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лутина Рудольфа Анатольевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 14 и пунктами 1 - 3 статьи 28 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 05.11.2010).

1.3. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

1.4. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04 ноября 1950 г. (вместе с Протоколом №1 (Подписан в г. Париже 20.03.1952), Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), Протоколом №7 (Подписан в г. Страсбурге 22.11.1984)) // Собрание законодательства РФ. – 2001. - № 2. - Ст. 163.

1.5. Конвенция Международной организации труда № 160 «О статистике труда» от 25 июня 1985 г. // Сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II». Женева, Международное бюро труда, 1991.

1.6. Европейская социальная хартия от 18.10.61 г., с изм. и доп. от 03.05.96 г. [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

1.7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 03 июля 2016 г. // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

1.8. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ: по сост. на 30 декабря 2015 г. // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №1. - Ст. 16.

1.9. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ: по сост. на 29 декабря 2015г. // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 48. - Ст. 4563.

1.10. О международных договорах Российской Федерации: федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ: по сост. на 12 марта 2014 г. // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 29. - Ст. 2757.

1.11. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1: по сост. на: 09 марта 2016 г. // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 17. - Ст. 1915.

1.12. О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области: закон Тюменской области от 08 июля 2003 г. № 155: по сост. на 23 сентября 2016 г. // Вестник Тюменской областной Думы. – 2003. - № 11.

1.13. О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области: закон Тюменской области от 28 декабря 2004 г. № 331: по сост. на 24 июня 2016 г. // Вестник Тюменской областной Думы. – 2004. - № 15. - Часть 1.

1.14. Об утверждении состава комиссии по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности: распоряжение Правительства Тюменской области от 26 января 2015 г. № 20-рп [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

1.15. Об утверждении Плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в Тюменской области: распоряжение Правительства Тюменской области от 13 февраля 2015 г. № 137-рп [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

1.16. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тюменской области (Подписано в г. Тюмени 30.04.2014) (ред. от 31.08.2016) [Электронный

ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

1.17. Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Тюменским межрегиональным объединением организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Региональным объединением работодателей «Союз работодателей Тюменской области» на 2014–2016 годы от 06.11.2013 г. // [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.11.2016).

2. Специальная литература:

2.1. Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? / В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов // Журнал российского права. - 2007. - №4. - С. 32.

2.2. Бердычевский В.С., Бердычевская Н.В., Бердычевская С.В. Некоторые способы защиты трудовых прав и законных интересов работников по российскому законодательству / В.С. Бердычевский, Н.В. Бердычевская, С.В. Бердычевский // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. -2014. -№ 1. - С. 118-124.

2.3. Болгова В.В., Жеребцова Е.Е. Мифы и реальность современной социально-экономической политики (на примере защиты конституционного права на труд) / В.В. Болгова, Е.Е. Жеребцова // European Social Science Journal. - 2014. - № 4-2 (43). - С. 524-530.

2.4. Гаджиев Г.А. Онтология права (краткое исследование юридического концепта действительности) / Г.А. Гаджиев. - М.: Изд-во «Норма Инфра-М», 2013. – 320 с.

2.5. Грибанов В. П. Право на защиту как одно из правомочий субъективного гражданского права / В.П. Грибанов. - М.: Изд-во МГУ, 1972. – 230 с.

2.6. Зорькин В.Д. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный). 2-е издание, пересмотренное / В.Д. Зорькин. - М.: Изд-во: «Норма», 2011. – 591 с.

2.7. Комментарий к Конституции Российской Федерации / под общ. ред. Л.В. Лазарева. – Изд-во: ООО «Новая правовая культура», 2009. – 593 с.

2.8. Лещенко А.Х. Некоторые проблемы реализации конституционного права граждан на труд в России и Европейское трудовое законодательство / А.Х. Лещенко // Пробелы в российском законодательстве. - 2013. - № 2. - С. 22-24.

2.9. Малышок И.Г. Право на труд и свобода труда в историко-правовом аспекте / И.Г. Малышок // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2013. - № 60. - С. 73-78.

2.10. Матузов Н.И. Актуальные проблемы теории права / Н.И. Матузов. - Саратов, 2006. – 512 с.

2.11. Пирбудагова Д.Ш. К вопросу о влиянии процессов глобализации и регионализации на развитие прав человека / Д. Ш. Пирбудагова // Конституционное и муниципальное право. - 2009. - №16. - С. 17.

2.12. Орловский Ю. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях / Ю. Орловский // Хозяйство и право. - 2011. - № 2. - С. 47-51.

2.13. Осокина Г. Л. Гражданский процесс. Общая часть.– 2-ое изд., перераб. / Г.Л. Осокина. - М., 2008. – 750 с.

2.14. Петрович Д.В. Эволюция права на труд как важнейшей составляющей правового статуса личности / Д.В. Петрович // Юридическая мысль. - 2006. - № 1. - С. 22-24.

2.15. Пресняков М.В., Куницына О.А. Конституционный принцип свободы труда: формы и виды реализации / М.В. Пресняков, О.А. Куницына // Гражданин и право. - 2012. - №8. - С. 37–38.

2.16. Толковый словарь русского языка / под редакцией И.С. Ожегова, Н.Ю. Шведова. – 46-е издание, дополненное. – М.: ООО ИТИ Технологии, 2003. – 928 с.

2.17. Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР / В.Н. Толкунова // Юридическая литература. – 1980. – С. 28.

2.18. Федин В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. пособие для вузов / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.

2.19. Филипова И.А. Защита трудовых прав в Российской Федерации / И.А. Филипова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2013. - № 6-1. - С. 310-316.

2.20. Халиков В.Р. Самозащита в российском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/ В.Р. Халиков. – Томск, 2006. – 25 с.

2.21. Хамирзова А.В., Григорьева А.Г. Право на труд: сравнительный анализ конституционного и трудового права / А.В. Хамирзова, А.Г. Григорьева // В сборнике: В мире научных исследований Материалы II Международной научно-практической конференции. - 2013. - С. 212-217.

2.22. Хурматуллина А.М. Понятие конституционных ценностей в современной юридической науке (на примере конституционного права на труд) / А.М. Хурматуллина // Евразийский юридический журнал. - 2015. - № 6 (85). - С. 194-196.

2.23. Хурматуллина А.М. Проблемы реализации конституционной ценности – права на труд / А.М. Хурматуллина // Черные дыры в Российском законодательстве. - 2013. - № 6. - С. 20-24.

2.24. Хурматуллина А.М. Право на труд в системе конституционных ценностей / А.М. Хурматуллина // Евразийский юридический журнал. - 2014. - № 8 (75). - С. 154-157.

2.25. Шляхова В.Е. Формы и способы защиты субъективных гражданских прав / В.Е. Шляхова // В книге: Современные проблемы правотворчества и правоприменения. Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции. - 2016. - С. 263-266.

2.26. Ярошенко Д.Н. Право на труд в современной России: автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Академия труда и социальных отношений. Москва, 2014. – 31 с.

3. Материалы практики

3.1. Определение Конституционного Суда РФ от 23.09.2010 № 1189-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лутина Рудольфа

Анатольевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 14 и пунктами 1 - 3 статьи 28 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 05.11.2010).

3.2. Российский статистический ежегодник. 2012: стат. сб. / Росстат. - М., 2012. 786 с. С.169.

3.3. Гражданское дело № 2-5597/2016. – 258 л. – Архив Центрального районного суда г.Тюмени.

3.4. Гражданское дело № 2-2929/2016. – 240 л. – Архив Центрального районного суда г.Тюмени.

3.5. Гражданское дело № 2-3395/2016. – 250 л. – Архив Центрального районного суда г.Тюмени.

3.6. Гражданское дело № 33-5336/2014. – 268 л. – Архив Тюменского областного суда.

3.7. Гражданское дело № 33-4017/2012. – 270 л. – Архив Тюменского областного суда.

3.8. Гражданское дело № 2-2198/2016. – 220 л. - Архив Калининского районного суда г.Тюмени.

3.9. Гражданское дело № 2-26/2016. – 245 л. - Архив Сорокинского районного суда Тюменской области.

3.10. Гражданское дело № 2-506/2016. – 270 л. - Архив Тобольского городского суда Тюменской области.

3.11.Гражданское дело № 2-15/2016. – 235 л. - Архив Центрального районного суда г. Тюмени

3.12. Гражданское дело № 2-276/2016. – 267 л. - Архив Заводоуковского районного суда Тюменской области

3.13. Гражданское дело № 2-593/2016. – 266 л. - Архив Тобольского городского суда Тюменской области.

3.14. Гражданское дело № 2-141/2016. – 288 л. - Архив Казанского районного суда Тюменской области.

3.15. Гражданское дело № 2-127/2016.- 275 л. - Архив Омутинского районного суда Тюменской области.

3.16. Гражданское дело № 2-2800/2016. – 220 л. - Архив Ленинского районного суда г.Тюмени.

3.17. Гражданское дело № 2-3224/2016. – 277 л. - Архив Ленинского районного суда г.Тюмени.

3.18. Гражданское дело № 2-428/2016. – 255 л. - Архив Тобольского городского суда Тюменской области.

3.19. Гражданское дело № 2-379/2016. – 240 л. - Архив Тобольского городского суда Тюменской области.

3.20. Гражданское дело № 2-177/2016. – 250 л. - Архив Ишимского городского суда Тюменской области.

3.21. Гражданское дело № 2-2279/2016. – 270 л. - Архив Ленинского районного суда г.Тюмени.

3.22. Гражданское дело № 2-146/2016. – 260 л. - Архив Заводоуковского районного суда Тюменской области.

3.23. Гражданское дело № 2-1629/2016. – 240 л. - Архив Ленинского районного суда г.Тюмени.

3.24. Гражданское дело № 2-1505/2016. – 276 л. - Архив Ленинского районного суда г.Тюмени.

3.25. Гражданское дело № 2-674/2016. – 265 л. - Архив Калининского районного суда г.Тюмени.

3.26. Гражданское дело № 2-407/2016. – 268 л. Архив Центрального районного суда г.Тюмени.

3.27. Мониторинг рынка труда // Интерактивный портал службы занятости населения Тюменской области: сайт. - URL : <https://czn.admtyumen.ru/content/> (дата обращения: 02.11.2016).

3.28. Отчет «Мониторинг и прогнозирование кадровых потребностей региона» // Интерактивный портал службы занятости населения Тюменской области: сайт. - URL : <https://czn.admtyumen.ru/content> (дата обращения: 02.11.2016).

3.29. «Список недобросовестных работодателей» // [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://antijob.net/tyumen/page25/> (Дата обращения — 01 октября 2016 г.).

3.30. Трудовые ресурсы // Федеральная служба государственной статистики: сайт. - URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 03.11.2016).

3.31. Тюменская область в цифрах: Крат. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. – Т., 2016. –258с. С. 8, 25.

3.32. Я начальник, а кто ты? // Официальный сайт «Российской газеты». Федеральный выпуск №5958 (285): сайт. - URL: <https://rg.ru/2012/12/11/laikam.html>.

Приложение 1

Динамика численности экономически активного населения в 2011-2015 гг.*

Период	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
1	2	3	4	5	6
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	701,2	698,2	694,6	698,3	700,9
в том числе:					
занятые в экономике	656,9	658,7	658,2	660,0	657,7
безработные	44,3	39,5	36,4	38,3	43,2

**Прогноз потребности организаций в работниках в разрезе
муниципальных образований с учетом экстраполяции на 2016-2020 гг.**

Таблица 4

№ п/п	Наименование муниципального образования	Прогнозируемая потребность, чел.					
		2015 год*	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7	8
В целом по Тюменской области		19414	23095	20742	19142	17677	16308
в том числе:							
1	г. Тюмень	10325	13574	13354	12858	12681	12403
2	г. Тобольск	3843	3413	2614	2258	1940	1570
3	г. Ишим	554	568	460	343	304	298
4	Заводоуковский городской округ	245	373	350	296	196	126
5	г. Ялуторовск	185	316	290	264	173	116
6	Тюменский район	1551	1613	1170	1086	936	891
7	Уватский район	299	336	203	187	107	90
8	Казанский район	237	262	163	143	98	69
9	Тобольский район	194	237	128	104	90	55
10	Исетский район	193	231	188	137	87	50
11	Вагайский район	177	191	132	109	76	41

№ п/п	Наименование муниципального образования	Прогнозируемая потребность, чел.					
		2015 год*	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7	8
12	Ярковский район	148	175	163	112	87	43
13	Ишимский район	147	177	160	117	88	45
14	Упоровский район	139	156	144	107	81	40
15	Сорокинский район	134	157	134	102	77	42
16	Омутинский район	130	159	134	107	73	49
17	Гольшмановский район	125	159	131	108	74	44
18	Аромашевский район	116	134	116	100	66	37
19	Нижнетавдинский район	114	137	111	97	61	32
20	Абатский район	93	113	108	109	67	40
21	Сладковский район	92	111	56	44	31	25
22	Армизонский район	86	105	87	66	50	30
23	Викуловский район	86	103	98	74	63	49
24	Бердюжский район	81	106	94	77	62	40
25	Юргинский район	73	104	91	77	62	45
26	Ялуторовский район	47	85	63	60	47	38