


Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права
Направление подготовки 40.04.01 – Юриспруденция
Направленность (профиль) образовательной программы Теория и история го-
сударства и права, история правовых учений

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

 А.В. Умрихин
« 13 » июля 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Защита права на труд: историко-правовой аспект

Исполнитель
магистрант группы 6210м1

18.06.2018

 Е.С. Пелих

Руководитель
доцент, к.ю.н.

18.06.2018

 П.Г. Алексеенко

Руководитель магистерской
программы

18.06.2018

 А.П. Герасименко

Нормоконтроль

18.06.2018

 О.В. Громова

Рецензент

 О.В. Громова

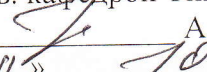
Благовещенск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ТиИГиП

 А.В. Умрихин

« 11 » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

К магистерской диссертации студентки группы 621 ом Пелих Екатерины Сергеевны.

1. Тема магистерской диссертации: Защита права на труд: историко-правовой аспект (утверждена приказом от 09.04.2018 № 772-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 01.06.2018 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Трудовой кодекс РФ, историко-правовые документы, специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание магистерской диссертации (перечень подлежащих разработке вопросов): изучить исторические предпосылки возникновения трудового права России и эволюцию институтов трудового права; проанализировать возникновение и развитие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; рассмотреть международные и юридические гарантии права на труд; исследовать конституционные рамки и законодательные гарантии РФ реализации, права на труд.

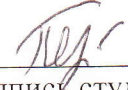
5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.

6. Консультанты по магистерской диссертации (с указанием относящихся к теме разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 10.10.2016 г.

Руководитель магистерской диссертации: Алексеенко Павел Григорьевич, канд. юр. наук, доцент.

Задание принял к исполнению: 10.10.2016 г.


подпись студента

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 81 с., 51 источник.

ТРУД, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ХОЗЯЙСКАЯ ВЛАСТЬ, КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ТРУДОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ, ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ ПРАВА НА ТРУД

Объектом данного исследования являются общественные отношения в сфере трудового права, складывающиеся по поводу гражданско-правового регулирования трудовых отношений.

Цель работы заключается в комплексно-правовом исследовании защиты права на труд.

Методологическую основу исследования составляет комплексный анализ защиты права на труд, на основе изучения научной литературы, и практики применения законодательства в рассматриваемой области. В ходе исследования использованы сравнительно-правовой, дескриптивный (описательный), формально-юридический и иные методы научного познания, позволившие осуществить теоретическую интерпретацию эмпирического материала.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Исторические предпосылки возникновения трудового права России	8
2 Развитие трудового права России	39
2.1 Эволюция институтов трудового права	39
2.2 Возникновение и развитие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства	57
3 Современные аспекты защиты права на труд	63
3.1 Международные и юридические гарантии права на труд	63
3.2 Конституционные рамки и законодательные гарантии РФ реализации права на труд	70
Заключение	74
Библиографический список	77

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ГИТ - Государственная инспекция труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

СССР - Союз Советских Социалистических Республик;

КЗоТ - Кодекс законов о труде.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы настоящей работы обусловлена тем, что во все времена трудовое законодательство, выступало в роли главного гаранта сохранения прав трудящихся, не смотря на смену приоритетов в ходе исторического развития.

Экономические интересы, социально-политические цели государства, обуславливали выдвижение на первый план или социальной или производственной функции трудового законодательства.

Исторический путь развития трудового права заключается в непрерывной борьбе трудящихся за свои права, так или иначе государство старалось законодательно закрепить права работников во все периоды исторического развития нашей страны. Стараясь противодействовать злоупотреблениям властью со стороны нанимателей, трудящиеся создавали свои рабочие движения.

Трудовое законодательство РФ это весьма характерный сектор права, в силу чего общество придает ему особое значение, и возлагает на него весьма специфичные обязанности.

Трудовое право, преследует цель выполнения функции социальной защиты граждан, и вместе с тем его не менее важное предназначение заключается в обеспечении эффективного производственного развития

Формулируя основные черты современной стадии развития трудового права в России, нужно, прежде всего, отметить активные реформы в этой сфере.

Объект исследования – общественные отношения в сфере трудового права, складывающиеся по поводу гражданско-правового регулирования трудовых отношений.

Предмет исследования – защита права на труд: историко-правовые аспекты.

Цель исследования заключается в комплексно-правовом исследовании защиты права на труд.

В соответствии с целью в работе поставлены следующие задачи:

- изучить исторические предпосылки возникновения трудового права России;
- исследовать эволюцию институтов трудового права;
- проанализировать возникновение и развитие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- рассмотреть международные и юридические гарантии права на труд;
- исследовать конституционные рамки и законодательные гарантии РФ реализации, права на труд.

Методологическую основу исследования составляет комплексный анализ защиты права на труд, на основе изучения научной литературы, и практики применения законодательства в рассматриваемой области. В ходе исследования использованы сравнительно-правовой, дескриптивный (описательный), формально-юридический и иные методы научного познания, позволившие осуществить теоретическую интерпретацию эмпирического материала.

Научная значимость исследования состоит в том, что в работе детально рассмотрены вопросы, посвященные защите права на труд.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что результаты исследования можно использовать при проведении практических семинарских занятий, посвященных вопросам изучения защиты права на труд.

Эмпирическую основу исследования составляют труды ученых, инструктивные материалы, нормативно-правовые документы.

1 ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

С момента возникновения общества, его нормальное функционирование немислимо без развития всех сфер человеческой деятельности. Как гласит марксистская концепция – общество в своем развитии находится в непрерывном движении, трансформируясь из одной формации в другую.

В качестве первой формации выступило общество, в котором процветал рабовладельческий строй, раб считался правовым объектом, на которого возлагалась трудовая обязанность, соответственно, при этом общественном строе, не возникало правоотношений в связке работодатель-работник.

Рабовладельческий строй, заменила в дальнейшем формация феодальная, в этот период крестьянин, рабочий и другие все еще обладали статусом правового объекта, и все же наметились некие положительные сдвиги, которые заключались пусть даже в чрезмерно поверхностной, но защите государством простых работников, от совершения по отношению к ним нарушающих правовые нормы действий со стороны феодалов.

Третья формация возникла уже в новое время, то есть в период революционных волнений среди буржуазии, время формирования пролетарского и буржуазного класса, получивших равную степень защиты, а также достаточный уровень экономической свободы.

Эти явления обусловили старт процесса, заключающегося в стремительном и многостороннем развитии трудового права. Всем известный Кодекс Наполеона позволил институту трудового права выделиться в отдельный сектор, с тех пор трудовое право стало автономным институтом, не зависящим от системы гражданских правоотношений.

Отечественное трудовое право начало развиваться уже во времена существования Киевской Руси. Древние положения трудовых правоотношений были регламентированы уже в небезызвестном правовом акте «Русская правда», которую написал великий князь Ярослав Мудрый.

По большей части в рамках документа регламентировалось правовое положение купеческого сословия.

В частности, в «Русской правде» указывалось, что в случае гибели купеческого корабля в шторме, и утраты всех товаров, перевозимых на нем, кредиторам купца воспрещалось предъявлять к нему иски, с требованием возместить возникшие убытки.

В ситуации, когда недобросовестный торговец пропил или прогулял товар, переданный ему для перевозки заграничным купцом, тогда злоумышленника привлекали к высшей мере ответственности – потоку и разграблению (ст. 54).

В 1649 г. был принят еще один весомый законодательный акт Соборное уложение, положения которого несли в себе документальное подтверждение предоставления крестьянству определенных экономических свобод, признаваемых субъектами правовых взаимоотношений.

С этого времени, крестьянину дозволялось по желанию сменить помещика, переехать в городское поселение на работу, наниматься на сезонные работы.

И все же, впервые в российском государстве условия трудовых отношений были регламентированы в нормативных актах, изданных Петром I Великим, в рамках указанных законов регламентировался порядок труда на казенных предприятиях (Адмиралтейские предприятия, горнодобывающие заводы Уральского хребта, чуть позднее Алтайские заводы и предприятия Подмосковья). В 18 веке возникла необходимость издания законов, в которых будет определен регламент причисления крестьян к фабричным предприятиям, установлен порядок начисления и выплаты заработка в исключительных ситуациях.

Впервые порядок вольнонаемных трудовых отношений был законодательно регламентирован в нормативном акте 1835 г. его положения регламентировали процедуры поступления на работу и увольнения с нее. В 1845 г. также законодательно был введен запрет на ночные смены для детей младше 12 лет. В этом же году был принят нормативный акт, в соответствие с которым массовые восстания рабочего народа против администрации предприятий, считались ак-

том неповиновения правительству страны (перестал действовать в 1866 г.)

В 19 веке были также изданы два закона, в которых утверждался порядок отношений владельцев фабрик с их работниками, имевшими полную либо частичную свободу:

1. Положение 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабрик и рабочими, поступающими по найму», в котором регламентировался ряд моментов отношений между свободными работниками и работодателями.

2. Положение 1845 г. «О воспрещении владельцем фабрик отправлять в ночные работы малолетних меньше 12-лет», вводился запрет на ночные работы для детей младше 12 лет (с 12 ночи до 6 утра). Нарушения положения не влекли за собой санкционных мер, а осуществление контроля над исполнением нормативного акта возлагалось на местные власти

Оба закона были весьма ограничены с позиции применения их на практике, влекшие за собой уклонение от их исполнения в реальной жизни, и введение самовольных порядков фабрикантами и заводовладельцами. Тем не менее, указанные нормативные акты явились фундаментальной основой для правовой регламентации института труда малолетних детей.

После того как было отменено крепостничество, реформационные влияния 1860 г. обеспечили формирование условий для развития капиталистических отношений в России, явились стимулом для образования крупного экономического сектора машиностроительной промышленности, требующего привлечения наемных работников, на определенных условиях. Так, в 1860 г. в России активно развернулось противостояние рабочих против владельцев предприятий, формами борьбы явились стачки, физическая ликвидация членов административного сектора фабрик, промышленный саботаж (разнообразные поджоги, порча фабричного имущества, полное уничтожение производственных аппаратов, теракты против полиции и владельцев фабрик). В целях устранения негативных явлений в обществе, правительство было вынуждено проводить реформы в указанном направлении.

Первая реформа заключалась в создании в период с 1880-1900 гг. законо-

дательной базы для регламентации трудовых правоотношений. Вновь созданное законодательство выступило не только итогом социальных волнений, но и основой, которая была в состоянии обеспечить нормальную работу фабрик, немислимую без использования коллективного труда.

По аналогии с другими государствами, создание и развитие в российском государстве фабричного законодательства возникло в силу возникших противоречий между представителями высших сословий, дворянами и буржуа; возрастание накала конкурентной борьбы между разными промышленными секторами, специфичных интересов сверх развитого государственного бюрократического аппарата.

Процесс формирования трудового права в области фабричного производства протекал длительный период, растянувшийся на 21 год, с 1882 до 1903 гг., в этот период были утверждены 9 фундаментальных законодательных актов, сформировавших прочную основу института права промышленной отрасли, с этого момента рабочий признавался одной из сторон трудовых правовых взаимоотношений.

В указанный период также было издано несколько законодательных актов, в которых регламентировался порядок привлечения к трудовой деятельности несовершеннолетних граждан. Наибольший вес здесь имеет Закон «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» 1882 г.

Именно после его издания начался процесс создания в российском государстве свода фабричных законов капиталистической направленности, ключевая задача данного правового института заключалась в обеспечении охраны трудовой деятельности детей и женщин. Законом 1882 г. был введен запрет на привлечение к труду детей в рамках фабрично-заводского и мануфактурного производства, но и был особым образом регламентирован порядок обеспечения охраны труда детей в возрасте 12-15 лет, узаконена неполная рабочая смена для таких работников, введен запрет на привлечение детей к работе в ночные смены, в праздники и выходные, также законом воспрещалось привлекать детей на вредные и опасные производства. Наряду с этими ограничениями после введе-

ния закона в действие владельцы фабрик были обязаны отпускать несовершеннолетних рабочих, не получивших образования, для обучения в фабрично-заводских училищах.

Также с этого момента каждый несовершеннолетний работник должен был быть зарегистрирован в особом регистрационном журнале строгой отчетности.

Далее были введены в действие законы, регламентировавшие отдельные аспекты трудового права, в частности в 1886 г. был принят законодательный акт, регламентировавший порядок приема работников, для трудовой деятельности в фабрично-заводском секторе, также было учреждено фабричное инспекционное движение. В дальнейшем данные регламенты были несколько модернизированы и включены в положения Устава о промышленности, и действовали вплоть до свершения Октябрьского переворота. Владельцы фабрик были весьма негативно настроены против введения трудового законодательства 1880 гг., предприниматели добились пересмотра данных законодательных актов, что повлекло за собой их пересмотр и резкое снижение их качества, после введения корректировок в 1890 и 1893 гг. Тем не менее, активное нарастание волнений в среде рабочих, заставило власти вновь пересмотреть законодательство, и принять закон, который уменьшал продолжительность рабочей смены взрослых работников, трудящихся на фабричном и заводском производстве Европейской России. Рабочие выказали свое недовольство принятием только этого закона (данное положение в резкой форме раскритиковал В. И. Ленин, тем не менее, этот закон для того периода явился весьма существенным шагом. В дальнейшем в весьма короткие сроки, в рамках внутренних письменных директив закон был истолкован таким образом, что допустимость сверхнормативных смен не вызывала сомнений, то есть фактически закон утратил свое значение.

Уже в начале 20 века был принят Закон 1903 г., он действовал вплоть до 1912 г. и регламентировал порядок осуществления компенсационных выплат работникам, служащим и наемным рабочим в случае получения ими производственных травм, или если происходил несчастный случай на производстве. За-

кон обязывал работодателей выплачивать пострадавшим и их семьям пенсии и пособия.

Дореволюционная эпоха существования трудового права завершилась изданием таких законов, как Закон 1912 г., в котором регламентировался порядок страхования работников от несчастных случаев, а также о предоставлении им выплат, в случае болезни. Второй нормативный акт имел существенные недостатки, его положения определяли порядок учреждения больничных касс, в рамках которых допускались определенные компоненты самоуправления работников: ключевая цель закона достигнута не была, и даже напротив не только не удалось усмирить волнения в среде рабочих, а более того движение пролетариата в России начало набирать обороты.

Нормативный акт от 1835 г. «Об отношениях между владельцами фабрик и работников, поступающими на оные по найму» стал первым законом, в рамках которого регламентировался порядок организации трудовых взаимоотношений в российском государстве.

Документ включал в себя 10 статей, в рамках которых обязанности по формированию свода нормативов внутреннего трудового распорядка делегировались владельцам предприятий. Содержательная составляющая регламента в Положении рассмотрена не была, в силу чего руководителям фабрик и заводов предоставлялось право формировать его по своему усмотрению¹.

На начальной стадии становления Советской власти, порядок осуществления трудовых правоотношений был урегулирован.

В процессе урегулирования трудового права, новая власть преследовала в большей степени политические цели, в силу чего реформы трудового института права представляли собой в большей степени некие торжественные заявления, нежели несли в себе какую-то практическую ценность.

В ходе указанных реформ, по всей территории страны Советов устанавливалась 8-часовая рабочая смена, провозглашалось предоставление социально-

¹ Орловский Ю.П. Трудовое право России. М.: Инфра-М, 2010. С. 54.

страховых гарантий и достойных трудовых условий.

Рабочее законодательство дореволюционной России генерировал в себе Устав о промышленном труде (Свод законов Росс. Имп., т. XI, ч. II, изд. 1913 г.).

Сразу нужно отметить, что в ходе 50-летнего развития данного института права в России, на момент Октябрьского переворота результаты этой работы были несущественными.

В рамках Устава регламентировался порядок деятельности и взаимоотношений работников с работодателями только на фабриках и горных заводах. Более того, нормы закона практически не действовали на западе страны, в польских губерниях. А сфера действия страховых норм законодательства была еще более узкой (касалась всех предприятий, но численность персонала на них должна быть не менее 20 сотрудников, если оно оснащено двигателем, и не менее 30 сотрудников, если его нет). Все другие категории работ, в которых требовалось привлечение наемного труда (торговля, домашнее хозяйство и т.д.) регламентировало гражданское законодательство, деятельность крестьян регламентировало специальное положение, которое было издано во времена действия крепостного права (1860 г.).

Промышленный Устав, реализация положений которого делегировалась специальным присутствиям, в частности руководствам фабрик, государственной власти и фабричной инспекции, предоставлял ряд определенных гарантий и работникам (выдача расчетных книг, регламентация порядка начисления, выдачи заработка и сроков выплаты, продолжительность рабочей смены, процедуры приема на работу, и увольнения и т.д.). Продолжительность рабочей смены для взрослого населения составляла 11,5 часов, при этом привлечение сотрудников сверхурочно практически никак не регулировалось. За случаи недобросовестной работы, нарушения трудовой дисциплины, на виновного мог быть наложен штраф, в размере недельного заработка, но, чаще всего, санкция составляла 1-3 руб. за виновное деяние, к концу месяца сумма штрафов одного работника могла достигать трети зарплаты работника.

Законодательство, которое действовало в России до революции, не рассматривало такие важные положения как отпуска работников, страховые пособия по безработице, выплаты пенсий по случаю получения инвалидности.

И более того рассматриваемый Устав содержал в себе несколько надзорных пунктов (в частности, строго регламентировался порядок выбора места жительства) в силу которых трудящиеся не могли свободно выбирать работу, которая была бы им по душе.

Наряду с уставом в дореволюционной России действовали некоторые распоряжения, в рамках которых рассматривались взаимосвязанные с ним положения, а также некоторые инструкции, были введены в действие некоторые положения по технике безопасности и санитарных нормах в промышленном секторе.

После получения власти Временным Правительством, требования рабочего класса все еще не были удовлетворены, в силу чего работники не стали ждать, когда же, наконец, в рамках закона их требования будут удовлетворены, и добивались соблюдения своих интересов путем явочного порядка или заключаая соглашения с владельцами предприятий.

Большую или меньшую жизнеспособность получил закон, который был утвержден временным правительством 23.04.1917 г. это положение «О рабочих комитетах», он активно способствовал нарастанию рабочего движения и формирования профсоюзов работников.

И все же и в этой ситуации факт принятия закона не играл особой роли, так как по сути лишь выдавал санкцию (а подобное разрешение рабочим вовсе не требовалось) на образование ячейки рабочих, которые впоследствии внесли существенный вклад в свершении Революции 1917 г. Более того деятельность заводских комитетов стремительно вышла далеко за границы отведенных им полномочий. В летние месяцы 1917 г. Минтруда пришлось активно бороться с предпринимаемыми завкомами попытками захвата фабрик, потребовалась ликвидация больничных касс, а обязанности оплачивать больничные затраты делегировалась фабрикантам и другие не менее активные действия.

В эпоху военного коммунистического строя, властями был издан Кодекс трудовых законов 1918 г. Все положения данного кодекса имели командный характер, что обуславливало абсолютное устранение возможности заключить договор между владельцами предприятий и работниками, или профсоюзами рабочих.

Кодекс основывался на принципе установления абсолютной трудовой повинности, с момента введения его в действие, каждый этап трудового процесса жестко регламентировался. В частности, с этого момента рабочие были лишены права поступать на работу по своему выбору, теперь место отбытия им трудовой повинности назначала биржа труда (раздел VI «О вознаграждении за труд»).

Для каждого вида деятельности был установлен нормированный заработок, размер которого обуславливали условия трудовой деятельности, тяжесть производимых операций, уровень образования и опыта работника. С этого момента также в качестве причины осуществления дополнительных выплат признавались сверхурочно отработанные часы.

Также работники получили право на оплату пропусков работы, по причине болезни, с этого момента больничные оплачивались из средств больничных касс, более того работникам впервые было предоставлено право на получение отпускных выплат.

В это время каждый работник должен был выполнить еще одно требование и завести трудовую книжку, теперь он имел подтверждение своего стажа. В отсутствие трудовой книжки, получить работу работник не мог.

В 1922 г. вступил в законную силу новый Закон о труде, он имел кардинальные отличия от предыдущей версии. В положениях нового закона регламентировался порядок заключения индивидуальных и коллективных трудовых соглашений.

С момента введения нового закона, права рабочего класса были значительно увеличены. Теперь каждому работнику предоставлялось право на гарантированный заработок, определяемый в зависимости от сложности работ, тяже-

сти труда и объема выполняемых операций, более того, минимальный заработок не мог быть установлен ниже размера прожиточного минимума ². После вступления в силу нового закона не произошла отмена трудовой повинности, но был значительно увеличен перечень возможностей ее избежать.

Новый закон также был призван защитить права работников, не достигших совершеннолетия.

С этого момента несовершеннолетним рабочим гарантировалось право получения заработка, в размере, аналогичном заработку взрослого за полную смену, при этом продолжительность рабочего дня для детей была сокращена

Установление в стране режима развитого социализма обусловило необходимость издания нового Закона о труде 1971 г. В этот период также не произошла отмена всеобщей трудовой повинности, более того она приняла масштабы трудовой мобилизации.

Претерпела значительные изменения система начисления заработка.

С этого момента минимальный заработок не должен был быть ниже уровня прожиточного минимума, а не мог быть меньше суммы, установленной государственной властью, данный факт обусловил существенное уменьшение трудовых гарантий.

Более того, все предприятия, фабрично-заводские организации больше не могли самостоятельно устанавливать сумму заработка, данная функция была делегирована специально уполномоченным на то государственным структурам.

Современный этап развития трудового законодательства в России начался почти через 10 лет после распада СССР. Современный ТК РФ был утвержден только в 2001 г.

Новейший кодекс удовлетворяет требования основных мировых трудовых стандартов, что было достигнуто благодаря утверждению Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы».

Положения нового Кодекса удовлетворяют принципам равенства, свобо-

² Жигачев А.В. Трудовое законодательство: история и современность. М.: Лабиринт, 2010. С. 44.

ды трудового выбора, отсутствию дискриминации, принудительного привлечения к трудовой деятельности, обязательное условие компенсации ущерба и вреда, справедливости трудовых отношений и т.д.

Содержание термина заработной платы в значительной степени увеличилось, теперь в его состав были включены доплаты, компенсационного и стимулирующего характера. К большому облегчению трудового населения был устранен принцип тарификации заработка.

После принятия Постановления Правительства РФ, получила окончательное документальное закрепление новая система заработной платы.

Новый кодекс предоставил работникам право на приостановление рабочего процесса, в случае задержки выплаты заработка в течение 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

Недостаток нового законодательства заключается в отсутствии строгого регламента индексации заработка, что просто необходимо, так как цены на товары и услуги непрерывно повышаются.

Как гласит новый закон, работник теперь имеет право требовать выплаты заработной платы, даже тогда, когда его наниматель находится в состоянии финансовой несостоятельности, но в противовес ему ФЗ о банкротстве гласит, что если работодатель утрачивает свою правоспособность, вся сумма его долга должна считаться погашенной.

Также был издан еще один перечень нормативных актов, направленных на регулирование трудовой деятельности, в частности ФЗ «О занятости населения», «О МРОТ», «Закон о профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

Несмотря на то, что новейший Трудовой кодекс РФ и преследует цель нормативного регламентирования и закрепления, предоставляемых законом прав и интересов в области трудовых отношений, он не в силах найти правовое решение множеству современных проблем трудового сектора.

Острее всего стоит вопрос активной дискриминации женщин. Как показывает практика большинство отказов в приеме на работу женщин, заключается в опасении работодателя, что работница вскоре сможет уйти в декрет, а на него

ляжет обязанность осуществлять все необходимые выплаты, при этом нужно будет найти еще нового сотрудника, более того нередко работодатели всеми силами вынуждают беременных сотрудниц написать заявление по собственному желанию.

Указанный пример представляет собой одностороннюю дискриминацию, так как мужчины всех возрастов с такой проблемой не сталкиваются.

Требуется скорейшее закрепление в законодательстве прав женщин, так как подобные сложности негативно сказываются и на секторе трудовых отношений, и что намного хуже на демографической ситуации в стране, так как перед женщинами ставится сложный выбор семья и дети, или работа и материальное благополучие.

Вторая острая современная проблема в трудовом секторе это введение работодателями возрастных ограничений для вновь прибывающих работников.

Учащаются случаи, когда работодатели отказывают в приеме на работу лицам в возрасте 35-40 лет, с достаточным опытом и стажем. Это также негативно сказывается на экономике предприятия и государства в целом, так как люди этой возрастной категории уже имеют достаточный опыт, но реализовать его не могут.

В целях эффективной жизнедеятельности экономики, нужно обеспечить повышение количества работающих на ее благо граждан, а не стараться всеми силами снизить численность работников.

Третья колоссальная проблема трудового сектора это работа неофициально. Уже давно возникла практика, когда наниматель и новый сотрудник заключают негласное соглашение об условиях работы, и размере заработка, в целях уклонения от уплаты всех налогов и сборов, сопровождающих трудовые отношения.

Нормативно-законодательная система, регламентирующая сектор наемного труда в России уже успела пройти долгий, полный терний путь.

При этом в каждом историческом периоде развитие трудового права сопровождалось влиянием множества скрытых факторов. Новейший механизм

правового регулирования трудовой деятельности сложился в результате поэтапной, многоступенчатой модернизации унифицированных концептуальных подходов и специальных юридических норм.

Длительность указанного процесса составила чуть менее двух столетий, начиная с 1835 г. когда впервые был принят нормативный акт, регулирующий трудовые правоотношения «Положение об отношениях между хозяевами фабрик и работниками, поступающими на оные по найму».

Источники нынешних проблем, в области правового регулирования труда, а также их положительные моменты кроются в дореволюционном и советском трудовом законодательстве. Начальные установки дореволюционного периода, в дальнейшем претерпели изменения в период действия советского трудового законодательства, а затем и в постсоветском законодательстве.

В силу этих трансформаций в настоящее время появился сбалансированный и целостный сектор юридической науки.

Процесс эволюционирования трудового законодательства направлен на непрерывные изыскания такой системы отношений, в рамках которой в одинаковой мере будут учтены интересы работника, нанимателя и государства, учитывая постоянно сменяющиеся условия исторического развития.

Несмотря на универсальный во все времена характер данной концепции, содержание ее во многом обуславливала система ценностей рассматриваемого периода.

Так, 19 век и начало 20 века, под трудовым законодательством понималось явление, на которое возлагалась обязанность удовлетворить три группы интересов по убывающей:

- требования владельцев производств максимально продуктивно задействовать рабочую силу;
- запросы правительства государств в аспекте удовлетворения необходимости нужд национального производства;
- удовлетворение интересов рабочих и предоставление им трудовых гарантий. Преобладание экономических соображений над социальными интере-

сами обусловило возникновение в дореволюционной России ситуации, когда ключевым направлением трудового законодательства стало удовлетворение интересов работодателей.

Пытаясь устранить такое неравновесие, трудовое законодательство начало трансформацию к модели, в рамках которой государственные интересы и интересы работников получили верховенство.

С этого момента правовой сектор избрал своей в качестве своей миссии исполнение социально-защитных функций в отношении простого населения, основная задача этой миссии сводилась к необходимости компенсировать экономическими средствами подчиненности работника путем увеличения его организационных возможностей.

В конечном итоге, период 1990-2000 гг. были предприняты попытки прийти к компромиссу и уравновесить интересы всех участников трудовых отношений.

Особое значение здесь имеет тот факт, что во все времена, несмотря на кардинальные смены политического курса, велась активная работа, направленная на ликвидацию неравновесия в рамках правового регулирования трудовых отношений.

Во все эпохи исторического развития трудового права в России существовало противостояние между законодательным регулированием труда и неюридическим балансирами.

Основные способы регуляции порядка трудовых отношений были заложены уже в рамках фабрично-заводского законодательства, в период перехода от аграрного хозяйствования к индустриализации.

В силу активного развития этого процесса произошло объективное формирование новых социальных регулирующих механизмов.

В средние века и почти до 1850 г. общество считало нормальной феодальную практику трудовых отношений.

Стремительный прогресс всех секторов деятельности, формирование сложных социальных взаимосвязей, повышение численности работников вы-

нуждали общество отказаться от моральных императивов в пользу позитивного права.

Возникло явление формализации трудового права в России. Формализация заключалась в многосторонней, детальной охватывающей все стороны отношений регламентации правил поведения для каждого вида трудовых отношений.

Отечественное трудовое право в ступенчатой форме следует основным целям данной стратегии в ходе его исторического развития.

Правовые нормативы определяют базовые трудовые отношения, так и их вариативные формы, складывающиеся под влиянием специфики статуса трудовых субъектов или условий.

Регламентация трудовых взаимосвязей акцентирует внимание на нормах феодального строя. Расширение монопольного влияния государства в вопросах регламентации трудовых отношений было особенно сильным во времена СССР и после его распада, основной мотив здесь заключался в необходимости оградить работника от злоупотреблений нанимателя.

Сразу же нужно сказать о низком уровне правовой грамотности работника, в силу чего требуется ее компенсировать путем достаточной заботы государства о своих гражданах.

Также есть ряд объективных исторических предпосылок: в основе данного института лежат отголоски многопрофильного византийского права, а также специфичное влияние принципов авторитарного монгольского государства.

Модель формализованного права выступила в качестве системообразующего отличительного признака России, государства Европы и Запада избрали в своем развитии диспозитивное и договорное присвоение прав и наложение обязанностей на каждого субъекта трудового сектора права, а также предоставление обширных полномочий судебным органам.

С позиции продуктивности разделения интересов субъектов трудового соглашения принцип формализации права играет двоякую роль.

«Авторитарное» трудовое законодательство является залогом стабильно-

сти рынка трудовых отношений, оно вводит в действие фиксированные поведенческие нормы, гарантирует соблюдение прав всем без исключения, даже пассивным работникам.

Тем не менее, процесс развития трудового законодательства в России именно по этой причине влечет за собой некоторые отрицательные последствия.

В ходе анализа особенностей развития, можно выявить, что в силу всестороннего вмешательства законодателя в трудовые отношения остро назревает вопрос о том, насколько такое вмешательство целесообразно и не губительно ли оно вовсе. Может возникать ситуация, когда уровень бюрократизма в трудовом праве будет чрезмерно высок.

Субъекты трудовых отношений вынуждены бросить все усилия на соблюдение множества установленных законодательством правил и процедур. В силу этого, наниматели изыскивают пути уклонения от исполнения множественных законов.

Процесс рассмотрения споров, возникающих в ходе трудовых отношений, чаще всего направлен на соблюдение всех законодательных установлений, то есть органы суда выполняют функцию, в рамках которой они должны осуществить техническую сверку представленных фактов и нормативной, эталонной модели. Границы социальной справедливости стираются, утрачивается целесообразность действий и их разумность, не выполняются требования т.н. «естественного трудового права», ощущается снижение доверия со стороны граждан к государству.

Статистические показатели динамики трудовых споров становятся недостоверными, действительный уровень нарушения трудовых прав установить невозможно.

В качестве примера негативного действия деструктивной формализации можно назвать множество спорных моментов в практике доказательства в органах суда факта нарушения трудового права.

Суды, как правило, отдают предпочтение документально подтвержден-

ным показаниям свидетелей, хотя на деле же не секрет, что основная масса трудовой документации помещена на хранение у нанимателя, а работнику не предоставлен свободный доступ к ней. Также формальное право вызывает множество сложностей использования правовых норм, для урегулирования отношений в процессе расторжения трудового соглашения.

Суд в России, при рассмотрении споров, касающихся вопросов увольнения, под влиянием закона, не исследует действительные факторы, побудившие к увольнению, не анализирует, насколько разумно было увольнение, не занимается отстаиванием объективных интересов предприятия.

Вместе с тем, исследуя иностранные практики можно отметить высочайшее значение решений суда в рамках регламентации трудовых отношений.

Также негативный момент формализации заключается в дальнейшей утрате легитимности всех источников правового регулирования с точки зрения психологии человека.

В первую очередь, беспричинно утрачивают свое значение локализованные нормативные документы и трудовые соглашения. Наниматель и работник не доверяют регламентам и установлениям, утвержденным государственным аппаратом.

Возникает парадоксальная ситуация, формализованное законодательство само нарушает принципы детальности, централизованности регламентации труда.

В частности, положения законодательства, определяющие порядок работы с ненормированным графиком (ст. 101 ТК РФ³) регламентирован таким образом, что основные фундаментальные принципы трудового права нарушаются.

Положения закона не дают исчерпывающего перечня оснований, в соответствии с которыми работник может быть привлечен к такой деятельности, также не регламентированы предельно допустимые границы работы сверх норматива.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 101.

В качестве компенсации закон предлагает предоставлять работникам дополнительные дни отдыха, отсутствует прямая связь между объемом фактической работы сверх норматива и дополнительным отдыхом.

Отсутствует корректная формулировка содержания понятия ненормированная рабочая смена, присутствуют лишь формулировки «эпизодически», «в случае необходимости».

Действие норм, определяющих порядок оплаты сверхурочных, позволяет работодателям несправедливо эксплуатировать работника сверхурочно.

Множество неясных моментов в аспекте правового регулирования труда главы предприятия.

В частности, если собственниками фирмы принимается решение уволить действующего руководителя предприятия досрочно, закон не налагает на собственников обязательств письменно уведомить руководителя об этом, в силу того, что отечественное право регламентирует, что если отсутствует вина работника, высылать ему уведомление об увольнении не обязательно. Все указанные ранее неточности и темные пятна трудового права в России можно было предвидеть заранее.

Желание предусмотреть регламенты поведения для всех возможных ситуаций никогда не достигнет успешного результата.

И все же государство не смогло не начать реализовывать этот принцип с определенного критического момента: возложив на себя полномочия главенствующей роли в рамках правовой регламентации, государственная власть пыталась восполнить возникшие пробелы средствами децентрализованного правового регулирования.

В силу этого процесса не используются приемы местного законодательства, и практически не реализуется договорное право трудовых отношений, проще говоря, и наниматель и рабочий не стремятся предпринимать активные действия, а ждут волеизъявления государства.

Этот острый вопрос назрел под влиянием специфики исторического подхода советских властей к проблемам регламентации трудовых отношений, за-

ключавшегося по большей части в применении публично-правовых методик, на основе использования административного инструментария.

Еще одно негативное следствие процесса формализации заключается в избытке числа отраслевых правовых источников.

Путь эволюционного развития трудового права демонстрирует негативную тенденцию непрерывного расширения их объема, прежде всего, складывающегося в силу издания множество подзаконных НПА федерального значения, и НПА высшей судебной инстанции. При этом, чем больше нормативов издается тем ниже эффективность правового регулирования.

С этого момента не только работнику сложно понимать непрерывные изменения в законодательстве, но и юристу.

Главная, не имеющая временных ограничений проблема трудового законодательства в России заключается в недостаточной проработке системы практического воплощения правовых регламентов.

Недостаточный уровень фактической защиты работников, многое говорит об этом правовом институте уже на стадии его начального формирования.

Так, анализируя нормы Положения 1835 г., можно увидеть, что согласно ему, работодатель должен был сформулировать и ознакомить каждого работника с правилами внутреннего распорядка на предприятии.

Несмотря на кажущуюся прогрессивную сущность норматива, отсутствовал законодательно закрепленный порядок осуществления изменений, утверждения данного регламента.

Закон 1835 г. впервые содержал в себе нормы, регулирующие порядок разрыва трудовых отношений.

Неконкретные формулировки ненужно оценивать как архаичные методы. Уже в 21 в. аналогичный перечень оснований для увольнения можно увидеть в трудовом законодательстве Англии, США, Ирландии, Канады, Австралии⁴. Анализируя иностранную практику, можно отметить, что ключевая роль в про-

⁴ Dawn D. Bennett-Alexander, Laura P. Hartman. Employment Law for business. 7th ed. №.Y., 2012. P. 4; Richard C. Busse. Your Rights at Work. Illinois, 2010. P. 3.

цессе обеспечения равновесия в секторе трудового права отведена не детально проработанным установлениям, а технологическому принципу их правильного претворения на практике.

Дореволюционное трудовое законодательство имело все возможности обеспечить равновесное удовлетворение интересов субъектов трудовых правоотношений, интересы рабочих массово нарушались на всей территории России в силу отсутствия контроля со стороны государства над хозяйской властью.

Фабричным инспекциям не были делегированы необходимые полномочия, а также ощущалась нехватка кадров, в силу чего эта структура нередко использовалась для реализации политических целей.

Указанный орган функционировал в течение трех десятков лет, и в этот непродолжительный период его 5 раз реформировали (в 1886, 1894, 1899, 1903, 1905 гг.).

С этой точки зрения, можно увидеть, что ключевое достижение законодательства СССР заключается в создании системы, в рамках которой происходит практическое воплощение положений трудового права.

Здесь имеется в виду создание системы профсоюзов, распространяющейся на все области трудовой деятельности, вовлечение рабочих в процесс управления предприятием, деятельную работу партийных структур в рамках процесса недопущения развития и решения трудовых споров, активный процесс внедрения и развития культуры труда и его правового обеспечения.

Вместе с тем повышенный уровень продуктивности обеспечительных систем времен СССР, обеспечивался за счет характерного устройства общественного строя, где государство играло роль идеолога, законодателя, работодателя и правоприменителя одновременно.

После утраты всесторонней опеки государства, сектор трудовых правоотношений опять испытывает множество трудностей, касающихся недостаточного предоставления гарантий трудовых прав работников.

Не вызовет сомнений утверждение, что указанные вопросы нужно решать, опираясь на историческую практику, в рамках которой присутствует две

ключевых модели решения: патерналистское решение, то есть обеспечение всестороннего надзора со стороны государства в сфере трудовой деятельности, и цивилистическое решение, то есть акцентирование внимания в ходе практического воплощения и защиты трудовых прав на инициативах членов трудовых взаимоотношений.

Каждая модель имеет как плюсы, так и минусы. Все спорные моменты можно решить путем поэтапного принятия комплексных централизованных мер.

Весьма специфичные проблемы возникают в силу недостаточного уровня правовой культуры, как нанимателей, так и нанимающихся. Один из членов фабричного инспекционного движения 20 века С. Гвоздев дал достаточно точную формулировку этого явления, которая не утрачивает актуальности во все периоды развития трудового права: «В первую очередь нужно признать, что чувство законности у российских рабочих практически не развито, и этот факт весьма ожидаем»⁵.

Вместе с тем, уровень фактической трудовой неграмотности можно преодолеть, но намного больше трудностей во все эпохи создавали отклонения в правовом сознании трудящихся, в частности правовой нигилизм и правовая инфантильность.

В итоге создается ситуация, когда наниматели манипулируют законом в своих интересах, не привлекаясь при этом к ответственности, а работники оставляют попытки защитить свои трудовые права и интересы.

Несмотря на кажущуюся субъективность проблемы, она обуславливает развитие мультипликационного эффекта, который вызывает деформации в каждом трудовом отношении.

Все трудности практического претворения трудовых нормативов во все эпохи возникали в силу влияния экономической более выгодной позиции нанимателей.

⁵ Гвоздев С. Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики 1894 -1908 гг.). М., 1911. С. 108.

К 1910 г. численность населения в России составляла приблизительно 113 млн. граждан, а крупных фабрично-заводских предприятий насчитывалось не больше 150 шт.⁶, общее количество рабочих в 1906 г. колебалось в границе в 3,2 млн. человек⁷.

Соответственно на рынке труда в России складывалась ситуация преобладания предложения трудовых ресурсов над спросом на них, в силу чего работники были готовы идти на все возможные уступки работодателю.

В этой ситуации невозможно было обеспечить формирование привычки отстаивать свои трудовые интересы. Так как эта проблема не была решена в Российской Империи, современная Россия вынуждена решать ее в настоящее время.

Результируя практику иностранных государств, можно увидеть, что нарушение баланса прав работника и нанимателя решается не введением строгого контроля со стороны государства, а созданием систем, в рамках которых трудовые нормы права будут реализованы максимально продуктивно.

Деструктивным характером обладает зависимость трудового права в России от действующей политической миссии.

Невзирая на хозяйственную специфику трудовых нормативов, зачастую государство их применяло для достижения политических целей.

Эта стратегия прослеживалась уже в рамках фабрично-заводских норм.

В 1896 г. старший фабричный инспектор Владимирской губернии, которого делегировали для исполнения роли парламентаря между работниками и фабричным руководством, выразил свою точку зрения: «Мои действия ныне не предполагают уступок.

Такая форма действий, в настоящее время не вызывает сомнений в своей эффективности, несмотря на сделанные уступки в аналогичной ситуации в г. Коврове»⁸.

⁶ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1909 г. СПб., 1910. С. 102.

⁷ Чиканова Л.А. Численность и состав рабочих в России на основании Всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. Т. 1. СПб., 1906.

⁸ Шелымагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX века). М., 1947. С. 81.

Вряд ли кому-то такая мотивация покажется объективной, тем не менее, она не нарушала идеологических границ времен консервативного правления Николая II. Нужно сказать, что к концу 19 века, российские ученые-юристы уже занялись исследованиями, и разработали инновационную концепцию трудового права: «Фундаментальная цель отечественной законодательной системы заключается в необходимости обеспечения охраны интересов, как нанимателей, так и работников, избежание нарушения гармоничного баланса между ними»⁹.

Д.И. Менделеев озвучил точку зрения, что недопустимо «продолжать прежнюю патриархальную направленность хозяйственной деятельности»¹⁰.

Тем не менее, возникающие в обществе споры по указанным вопросам, а также юридические наработки и достижения, оказывали весьма дозированное влияние на развитие трудового законодательства.

Политические цели также не перестало преследовать советское трудовое законодательство.

В частности, к 1927 г., после завершения первой пятилетки, цель которой заключалась в восстановлении отечественной хозяйственной системы, власти почувствовали необходимость расширить промышленный сектор.

Была объявлена новая идеология государства, которая признавала труд делом каждого гражданина, в целях строительства светлого коммунизма, а также расширения оборонной промышленности для защиты государства от приисков прогнившего капитализма. В этот период решения партии, закрепленные документально, имели значение государственных директив.

Наемный труд всецело регулировался властями, и на практике произошла полная утрата частноправовых отношений. Процесс либерализации труда в 1950-1960-х гг. также преследовал скрытые партийно-государственные цели.

Ключевая реформа брежневской эпохи заключалась не во внесении изменений в трудовое право, а в законодательном закреплении прав работников ка-

⁹ Давидов И.А. Промышленное законодательство России // Фабрично-заводская промышленность и торговля России. СПб., 1896. С. 286.

¹⁰ Менделеев Д.И. Обзор фабрично-заводской промышленности и торговли России // Фабрично-заводская промышленность и торговля в России. СПб. 1896. С. 13.

сающихся свободы трудового выбора. И все же в этот период трудовые отношения не смогли стать полностью частноправовыми, интересы сторон удовлетворялись при осуществлении государством функции посредника.

Таким образом, трудовые взаимоотношения больше не регламентировались жесткими директивами, но основные аспекты трудовой деятельности все еще регламентировало государство, в частности это, нежелательность работы по совместительству, ужесточение процесса увольнения, для ликвидации текучки, искусственная стимуляция активной деятельности профсоюзных организаций.

Инерционное воздействие политического курса страны на нормативную регламентацию трудовых отношений прослеживается и в современной России.

Номинально система правовых нормативов труда сохраняется, но произошли кардинальные перемены в практике их применения. В частности, перестали функционировать меры общественного воздействия, носившие ранее статус официальных дисциплинарных санкций.

Начала применяться практика заключения договоров гражданско-правового характера, заменивших собою трудовые контракты. Процедуры увольнения, за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения также приобрели частный характер, тогда как в СССР такой проступок влек за собой обязательное привлечение к ответственности.

Труд стимулируется при помощи мер, не отраженных в рамках договора. Государство делегировало обязанности осуществления контроля над соблюдением норм трудового права работодателям.

Не лишено оснований мнение, что инновационное трудовое право в России представляет собой один из этапов развития таких секторов общественных взаимоотношений как, технико-юридическая отрасль, культурный сектор, социальный и научный сектор.

Вместе с тем, происхождение и становление сектора правоотношений содержит в себе несколько деструктивных моментов, которые присущи каждому периоду исторического развития.

Такие проблемы, в первую очередь, заключаются в зависимости права от политического курса, не принятие во внимание законодательством объективных экономических принципов, борьба нормативного права и мерами влияния не правового характера, повышенный уровень формализации, нарушение равновесия нормального уровня централизации, отсутствие обеспечительных мер, недостаточный уровень развития правовой культуры.

Объективность перечисленных проблем указывает на невозможность полного устранения их воздействия.

И все же, это не говорит о том, что нужно полностью отказаться от попыток сгладить их влияние, и перестать модернизировать законодательство о труде¹¹.

Основные принципы Кодекса законов о труде 1922 г. были отражены в более поздних нормативных актах, регулирующих трудовые отношения, в частности, они, были закреплены Основами законодательства СССР и его республик о труде и Кодексом законов о труде РСФСР 1971 г.

В рамках КЗоТ 1971 г. впервые были указаны положения запрещающие дискриминацию, работника при поступлении на работу предоставлялись определенные гарантии в этом отношении. Если сравнивать его с КЗоТ 1922 г. в нем была дана характеристика ключевых трудовых прав рабочих, определены границы свободы постановки трудовых условий в договоре, а также дана исчерпывающая формулировка понятия трудовое право.

Новый закон содержал в себе раздел «Трудовая дисциплина», в которой давался наиболее полный перечень дисциплинарных санкций, то есть можно сказать о расширении трудовых прав работников.

За период 1970-1980 гг. произошли множественные реформы трудовых законов, были пересмотрены такие разделы права, как коллективный договор, заработная плата, нормирование трудовой деятельности, материальная ответственность, порядок приема на работу.

¹¹ Чиканова Л.А. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. № 5. С.5-19.

С 1985 по 1990 гг. произошел еще один виток реформирования, в силу применения новых методов хозяйствования, был расширен перечень прав организации в рамках трудовых отношений, расширено влияние трудового коллектива, начал активно действовать принцип демократии в рамках производственного процесса.

В этот же период было обнаружено такое явление, как кризис перестройки, стало понятно, что реформы не дали должных результатов, а также был избран новый политический курс, направленный в сторону перехода на рыночные отношения, становление демократии в рамках всего общества.

Трудовое законодательство с 1988 г. и до настоящего времени вступило на стадию реформации, в силу необходимости его адаптации к новым экономическим условиям, а также новым социально-политическим ориентирам.

В начале 1988 г. начались активные реформы в трудовом законодательстве: Основы и КЗоТ РСФСР были изменены и дополнены, в целях правовой регламентации экономических реформ. С 1988 г. расширен спектр полномочий договорных и локальных методик регламентации трудовых отношений: в новейшей редакции ст. 5 Кодекса законов о труде законодательно закреплены минимальные трудовые гарантии.

В процессе подписания трудовых контрактов и утверждении локальных нормативных положений данный минимум может быть увеличен.

В рамках нормативов ст. 25 Закона о труде в ред. Указа Президиума ВС РСФСР от 05.02.1988 г. был существенно увеличен спектр полномочий нанимателя по привлечению трудовых ресурсов к производственному процессу.

С этого момента нанимателю были делегированы полномочия в сфере возможности внесения изменений в трудовой договор в одностороннем порядке, но работнику вместе с тем все же предоставлялись определенные гарантии.

Результируя характер изменений и дополнений 1988 г. можно отметить снижение жесткости императивного характера государственной регламентации, а также увеличение границ договорной свободы.

Заключительное нормативное положение трудовых правоотношений бы-

ло принято после утверждения Основ законодательства СССР и республик о занятости граждан от 15.01.1991 г., таким образом, были предприняты первые попытки организации рынка труда и его социального инфраструктурного обеспечения.

Ключевая цель Основ, преследовала необходимость формирования правового, экономического и организационного фундамента рынка труда в условиях рынка, обеспечения равных условий для всех форм собственности, а также предоставления государственных гарантий в процессе практического воплощения права на трудовую деятельность.

Нежизнеспособность советской общественной системы, вызвала переворот 1991 г., развал СССР, просуществовавшего более 70 лет, и переход на новый тип экономической системы, основа которой заключалась в рыночных отношениях.

В рамках Кодекса законов о труде все еще не была законодательно закреплена гарантия предоставления работы, его нормами на официальном уровне признавалось такое явление как безработица, определена специфика политики государства в сфере обеспечения максимальной занятости, также сформулировано содержание такого явления как безработные граждане, введен в действие перечень гарантий, обеспечивающих социальную защиту граждан от безработицы.

С принятием Закона от 25.09.1992 г. законодательство о труде также было в значительной степени изменено и дополнено. Практически половина положений Закона о труде была подвержена изменениям.

В рамках закона вносились все актуальные кодификационные перемены, устранено противоречие между новым законодательством и Кодексом законов о труде.

Были нормативно закреплены также правовые статусы профсоюзных организаций в процессе перехода к рыночной системе.

Ключевое значение в процессе формирования механизма социального партнерства в рамках трудового законодательства придается Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г.

Он закрепил за коллективно-договорными соглашениями статус источника трудового права, за ними также законодательно закреплялась функция регулирования.

С этого момента трудовые правоотношения регулировались на уровне государства и на уровне коллективных трудовых договоров.

После 1992 г. реформирование трудового права заключалось в большей степени в модернизации принятых до этого момента законодательных актов: в 1995 г. внесены дополнения в закон «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу); в 1996 г. издана новая редакция нормативного акта «О занятости населения в РФ».

В качестве главного источника трудового права сегодня нужно обозначить Конституцию РФ, которая была принята на всеобщем голосовании 12.12.1993 г.

Конституция предоставляет гарантии соблюдения прав и свобод граждан (ч. 4 ст. 15).

Указанные конституционные нормы играют заметную роль в процессе развития источника трудового законодательства. В настоящее время особая значимость придается также Конвенции МОТ. Россия ратифицирует не каждую конвенцию, но основные их положения принимаются во внимание при принятии новых правовых актов¹².

Новые экономические условия, вынудили государство создавать новейший Трудовой Кодекс, который был бы адаптирован к современным экономическим условиям.

В рамках Трудового кодекса РФ существенно повысился уровень нормативных материалов, в сравнении с КЗоТ.

И все же прослеживается преемственный характер положений особенного раздела Трудового кодекса, но в остальных разделах введены новые нормы, ранее отсутствовавшие или сравнительно небольшие.

¹² Лях А. Трудовое право. Развитие советского законодательства о труде за десять лет. СПб.: Лань, 2010. С. 39.

В рамках нового Трудового кодекса в первой части содержатся положения, касающиеся сферы влияния Закона, его предмета влияния, и перечень его ключевых принципов.

Установлен принцип разделения полномочий между государством и субъектами государства.

В рамках новой главы ТК (гл. 2 ТК РФ) впервые дана легальная формулировка содержательной составляющей понятия «трудовые отношения», основания, в соответствии с которыми они могут возникать, а также установлено, кто является сторонами таких отношений, регламентирован перечень основных прав и обязанностей рабочего (ст. 21) и нанимателя (ст. 22).

Существенные отличия от КЗоТ имеет и вторая часть Трудового кодекса РФ, в рамках которой регламентируется на уровне Федерации «социальное партнерство в сфере труда», в рамках статьи дано исчерпывающее понятие, указаны стороны, дана характеристика системы, перечислены ключевые принципы.

Нужно сделать акцент на «основных формах социального партнерства», и детально исследовать особенности процедуры осуществления коллективных переговоров, в процессе формирования модели коллективного соглашения, изучить порядок их подписания, знать, в чем заключаются отличия между взаимными консультациями между коллективами рабочих, лиц их представляющих (профсоюзные организации) с одной стороны, и нанимателя, в лице представляющего его главы предприятия с другой; также нужно изучить порядок участия трудового коллектива в процессе управления компанией, порядок досудебного урегулирования трудовых разногласий.

В особенной части ТК РФ определены ключевые институты трудового законодательства, а также часть, посвященную особенностям регламентации трудовой деятельности некоторых категорий трудящихся, эти вопросы рассмотрены в 15 главах, в рамках которых закреплено дифференцирование правовое нормирование деятельности и определенных категорий трудящихся, но и занятых в особенных секторах экономики, а также определенных предприятий.

В рамках новейшего Трудового кодекса РФ присутствуют разделы, в рамках которых оговорена защита трудовых прав граждан, в том числе указаны меры государственного контроля в трудовом праве, порядок предоставления защиты профсоюзами, и порядок осуществления самостоятельной защиты, силами самого работника.

Также указанная часть, содержит в себе регламент рассмотрения и решения трудовых споров как индивидуального, так и коллективного характера.

Не меньшую роль играет и последняя часть новейшего Трудового кодекса РФ, в ней содержится комплекс заключительных положений (период действия ТК, утратившие силу законы и НПА и т.д.).

Трудовые отношения регламентируют также отдельные законы, в частности, ФЗ от 12. 01. 1996 г. «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и иные нормативные акты, используемые в соответствии с положениями ст. 423 ТК РФ.

По большей части исторический путь развития трудового права заключается в непрерывной борьбе трудящихся за свои права, так или иначе государство старалось законодательно закрепить права работников во все периоды исторического развития нашей страны. Стараясь противодействовать злоупотреблениям властью со стороны нанимателей, трудящиеся создавали свои рабочие движения.

Трудовое законодательство РФ это весьма характерный сектор права, в силу чего общество придает ему особое значение, и возлагает на него весьма специфичные обязанности.

Трудовое право, преследует цель выполнения функции социальной защиты граждан, и вместе с тем его не менее важное предназначение заключается в обеспечении эффективного производственного развития¹³.

Нужно отметить во все времена трудовое законодательство, выступало в роли главного гаранта сохранения прав трудящихся, не смотря на смену при-

¹³ Фарикова Е.А. К вопросу о генезисе правовой основы трудовой деятельности несовершеннолетних // Общество и право. 2008. № 4. С. 25.

оритетов в ходе исторического развития.

Экономические интересы, социально-политические цели государства, обуславливали выдвижение на первый план или социальной или производственной функции трудового законодательства.

Формулируя основные черты современной стадии развития трудового права в России, нужно, прежде всего, отметить активные реформы в этой сфере.

И все же рассматриваемый раздел права все еще не идеален, существует великое множество недочетов в формулировках, в силу чего возникают некоторые трудности в практике правоприменения, естественно обуславливающих нарушение прав трудящихся.

2 РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

2.1 Эволюция институтов трудового права

В рамках трудового права России на текущий момент особую актуальность приобретают вопросы уяснения такого явления, как хозяйская власть.

В силу этого, один из виднейших отечественных ученых, основоположник российского «трудового» течения науки Л.С. Таль уделил особое внимание формулировке содержания указанного выше явления в рамках одного из наиболее известных своих научных трудов «Очерки промышленного рабочего права»¹⁴.

Л.С. Таль в своих работах озвучивает мнение, что у истоков развития процессов формирования и развития трудового сектора правоотношений стоят особенности исторического развития всех цивилизаций мира, ввиду уменьшения объема власти государств, с полицейским политическим режимом, сопровождающегося стремительным формированием новых компонентов системы отношений, социально-экономической направленности.

Также знаменитый деятель науки пришел к выводу, что трудовое право выделилось в отдельную отрасль правовой системы, на ранних стадиях развития капиталистической системы, и все же, несмотря на обретение институтом, некоторой доли самостоятельности, в тот период он обладал публично-правовыми чертами, и представлял собой одну из подсистем сектора административных правоотношений.

Л.С. Таль также придерживается точки зрения, что смена направления правового института, обусловлена повышенной степенью свободы мысли и слова в эпоху Просвещения, что обусловило формирование основ и последующее образование не одного гражданского кодекса, от каждого положения которого веяло духом свободомыслия.

На договорные взаимоотношения в тот период могли накладываться ог-

¹⁴ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. 225 с.

раничения лишь в части обеспечения дисциплинарной составляющей института труда.

Процессы становления термина хозяйская власть и модерации его содержательных составляющих имеют тесную взаимную связь с процессами института трудовых отношений России.

Во время существования Советского Союза указанный институт правоотношений пребывал на стадии анабиоза, после развала социалистического государства тема вновь приобрела большую актуальность.

В рамках современной трудовой категории юридической науки ключевым является утверждение, что родоначальником научного течения трудового права стал Л.С. Таль.

Основоположник рассматриваемого института провел множество исследований связанных с изучением категории хозяйская власть, анализом его ключевых полномочных компонентов, источников, из которых он возник, границ действия полномочий, аспектов необходимости использования мер контроля со стороны государства в процессе практического воплощения хозяйской власти.

И все же не вызывавшее ранее сомнений аксиоматическое утверждение о том, что Таль является родоначальником становления института хозяйской власти, подверг оспариванию В.И. Кривой.

Как утверждает ученый, родоначальником учения о хозяйской власти следует считать В.Г. Яроцкого¹⁵.

В кругах научных работников теория Яроцкого не нашла должной поддержки, но снимать ее с повестки не стоит.

В положениях своего научного труда «Экономическая ответственность предпринимателей» автор в действительности не единожды поднимал вопрос о том, что совокупность полномочий работодателей, связанных с установлением атмосферы, условий, периода рабочих смен обуславливает факт его господства над сотрудниками, в силу этого Яроцкий заявил о необходимости закрепления

¹⁵ Яроцкий В.Г. Экономическая ответственность предпринимателей. СПб., 1887. Ч. 1. С. 45.

на уровне законодательства норм, позволяющих защитить комплекс интересов и прав персонала от ущемления их силой господства власти хозяина¹⁶.

Работа была направлена на публикацию в конце 19 века, а научные труды Л.С. Таля датируются периодом с 1908-1918 гг.

Стоит отметить обоснованность точки зрения Кривого не вызывает сомнений, но тут же нужно акцентировать внимание на том, что Таль выступает в роли создателя полновесного теоретического механизма хозяйской власти.

Основная масса актуальных работ берет в качестве фундаментальной основы своего развития сформулированное Талем понимание института хозяйской власти, как частного сектора правоотношений. Л. С. Таль понимает под правовым статусом хозяев «положение, занимаемое ими в роли главы хозяйственного субъекта, относительно остальных лиц, пребывающих в составе рассматриваемой группе социума».

Бесспорно, до начала Революции в России, в рамках юридического научного раздела, институт хозяйской власти не был вынесен в отдельную категорию, в тот период, указанный комплекс взаимоотношений в обществе лишь был выделен и получил название.

Хозяйская власть, с точки зрения на нее как на общественное явление, появилась намного раньше, в период правления Петра Великого, указанная эпоха явилась временем, когда предприниматель смог получить статус хозяина хозяйственного субъекта.

Таль аргументирует причину запоздалого образования отечественной системы отношений, в качестве фундамента которой выступает категория хозяйской власти, причинами специфичности процессов развития экономики в России, менталитетных особенностей отечественных коммерсантов, которые весьма продолжительный период старались снять с себя полномочия, касающиеся необходимости осуществлять прямое управление организацией, принадлежавшей им на праве собственности¹⁷. Можно внести предположение о том,

¹⁶ Яроцкий В.Г. Экономическая ответственность предпринимателей. СПб., 1887. Ч. 1. С. 322-326.

¹⁷ Таль Л.С. Указ. соч. С. 5-12.

что ученый придает не вполне аргументированную значимость субъективному фактору.

Скорее всего, факторы, обусловившие замедленное развитие института хозяйская власть в России, кроются в экономико-политических причинах, основной из которых является специфика процесса развития экономической системы в российском государстве, относительно не большие производственные объемы, а также давление на предпринимателей, оказываемые надзорно-фискальными структурами – весьма развитое явление в полицейском государстве.

Невзирая на то, что в начале 20 века российский институт хозяйской власти прошел заключительный этап формирования, научное сообщество приняло его как отдельный научный сектор, достаточного объема его описания в рамках нормативно-правовых актов еще не было.

Юридические научные труды конца 19 века, содержат в себе такие апофегмы «... хозяину, с работниками следует обращаться по справедливости, требовать от них исполнения работ, оговоренных в рамках договора, или таких работ, для которых наем учиняется, а также содержать работников в исправности...».

Е.Б. Хохлов отметил, что законами, действовавшими в Российской империи, продолжительный период не были регламентированы границы хозяйской власти, не была определена ее специфика, возможные следствия ее нарушений, в силу влияния на законодателя либерально-капиталистических идей, в частности ее ключевой принципиальной основы – государственная власть должна свети к минимуму свое вмешательство в отношения, которые происходят в рамках общественной системы своей страны¹⁸.

Немалое значение для установления института хозяйской власти в статусе отдельной категории права в нормативно-правовой системе, имеет принятый в начале 20 века «Свод законов Российской империи», в рамках Устава о про-

¹⁸ Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право СПб.: Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2013. С. 27.

мышленном труде, его создатели попытались установить пределы хозяйской власти владельца предприятия.

Как утверждает И.Я. Войтинский, после того как указанный нормативный акт был принят, Российское имперское государство вступило на стадию образования института хозяйской власти, как полномочий, сложившихся вследствие «объективного правопорядка социальных функций», возлагаемой на руководителя организации, как для удовлетворения его личных стремлений, так и в большей части для реализации интересов народного хозяйства¹⁹.

На основе положений, высказанных ранее можно заключить, что дореволюционная эпоха развития российского государства, явилась временем, в течение которого, произошло становление института хозяйской власти, вылившегося впоследствии в отдельную правовую категорию.

Рассматриваемая категория включает в себя несколько субъектов, в частности хозяина и работника (период правления Петра Великого).

В указанный период также был создан теоретический механизм хозяйской власти, внедренный затем в структуру научного правового механизма трудовых взаимоотношений, были предприняты первые шаги по определению границ хозяйской власти.

Несмотря на большой объем прилагаемых усилий, термин хозяйская власть еще долгий период времени выбивался из границ механизма нормативно-правовой регламентации.

После событий 1917 г., не только политико-экономическая система претерпела множественные трансформации, изменения коснулись и законодательной системы.

Были коренным образом изменены существовавшие до революции теории и принципиальные основы правового института, в том числе и хозяйская власть.

Юридическая доктрина Советов воспринимала трактовку хозяйской вла-

¹⁹ Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М., 1925. С. 31; Тихомирова Е.А. К вопросу о понимании власти работодателя // Российский ежегодник трудового права. 2012. № 8. С. 98 - 99.

сти, сформулированную Л.С. Талем, как явление чуждое для социального государства. Е.А. Тихомировой указывается, что после Октябрьской революции работодательская власть (термин использовался в замену более лояльного определения «власть хозяйская» после того как категория трудового права и гражданского права были разграничены) не ликвидировалась совсем, а возлагалась на административные отделы предприятий, которые фактически и осуществляли руководство.

Вместе с тем, после ликвидации системы частных правовых соглашений из каждого сектора хозяйственных правовых отношений, власть проистекает уже не из явления экономической несамостоятельности работников, а из закрепленного в законе условия обязательного труда каждого гражданина.

Невзирая на то, что в СССР отрицалось существование в нем хозяйской власти, категория отношений работник-работодатель не исчезла полностью, они существовали в несколько иной форме, а в рамках научного сообщества эта система взаимоотношений описывалась при помощи иного научного механизма, который подстраивался под политические условия того периода.

В частности, описывая модели, с помощью которых выражалась в советском государстве авторитарная власть руководителя, Л. Я. Гринцбург приводил классы полномочий, аналогичные формам, приводившимся Л.С. Талем в его формулировках содержательного компонента хозяйской власти. И. Я. Киселевым также приводился схожий перечень форм работодательской власти в рамках его научных трудов, исследовавших трудовое право в Германии и Италии, в период действия в них фашистского режима²⁰.

Автор отметил, что на работодателей Италии того периода были возложены дополнительные обязанности, связанные с несением ответственности перед государственной властью за эффективность управления производственными процессами.

В работах Е.А. Тихомировой приводятся факты, что в СССР отсутствова-

²⁰ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

ла хозяйская власть, с точки зрения на нее как на автономное явление, но на государственную и административную власть возлагались обязанности по выполнению разного функционального перечня в рамках управления экономической системой.

Государственная власть в СССР решала только задачи командного и организационного характера, а административный сектор занимался решением задач, возникающих в процессе производства, а также проводил контролируемые мероприятия над трудовым процессом в целом²¹.

В рамках советского государства подразумевалось, что право на существование имеет только один работодатель – предпринимательский государственный комплекс, который функционировал на базе государственной собственности, позднее ее стали называть «общенародная»²².

Таким образом, фактически получалось, административная власть происходила из сектора власти государственной, в силу чего научные литературные источники СССР не раз ссылались на государственный характер местного законотворчества²³.

Правовая система вновь обратилась к доктрине хозяйской власти после смены политического режима в стране, и перехода к рыночной системе экономических взаимоотношений после развала СССР. Последовавшие после смены политического устройства в России явления, связанные с формированием рыночного типа хозяйствования, образованием собственнической категории в производственном секторе, с отменой повсеместной трудовой повинности, возродили идеи, которые существовали в промышленном секторе правовой науки в дореволюционную эпоху.

В рамках новаторских исследований теории правовой составляющей трудовых взаимоотношений (труды Е.Б. Хохлова, С.П. Басалаевой) доктрина Л.С. Таля нашла свое развитие.

²¹ Киселев И.Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории права XX века). М., 2003. С. 68.

²² Лушников А.М. Курс трудового права М.: Статут, 2009. Т. 1. С. 97.

²³ Кондратьев Р.И. Локальные нормы и материальное стимулирование работников. Львов: Изд-во Львов. гос. ун-та, 1973. С. 9.

Ученые заостряют внимание на таком моменте, что государство, в случае признания им хозяйской власти «как неотделимого компонента жизнедеятельности предприятия, обеспечивает санкционирование ее существования и формирует необходимую правовую базу для нее».

Здесь, имеется в виду непосредственное введение регламентирующих норм, и опосредованное влияние, которое заключается в предоставлении права на осуществление местного законотворчества²⁴.

М.В. Лушникова и А.М. Лушников считают, что использование понятия «хозяйская власть» было допустимо до начала 20 века, так как в то время с определением «хозяин» и «работодатель» уравнивались в своем значении.

В новейшую эпоху развития правовой системы трудовых взаимоотношений большую актуальность и обоснованность имеет термин «работодательская власть»²⁵.

Подробно изучив мнения М.В. Лушниковой и А.М. Лушников, можно вывести предположение, что определение «хозяйская власть» и «работодательская власть» имеют тесную связь со сформулированным Л.С. Талем сущностным определением термина «хозяйская власть»:

1) в юридическом аспекте, правомочность хозяйской власти проистекает из согласия, добровольно данного индивидами, на ее существование;

2) ограниченность орбиты влияния хозяйской власти, зависит от ограниченности рамок социальной группы, возникшей в силу специальных правотворческих мощностей, так как они не соответствуют принципам системы общего правопорядка;

3) границы хозяйской власти не заключаются лишь в совокупности прав работодателя, как одной из сторон договора, а представляют собой некий правовой статус, который приобретает хозяин, являясь главой предприятия.

В рамках новейшего Трудового кодекса РФ не содержится понятий «хозяйская власть», «хозяин», а противоположными сторонами трудовых правоот-

²⁴ Курс российского трудового права / науч. ред. Е.Б. Хохлов. СПб.: Юрид. центр-Прес», 2007. С. 93.

²⁵ Лушников А.М. Указ. соч. С. 834.

ношений названы работник и работодатель²⁶.

Новейшие правовые формулировки позволяют более детализировано определить границы «работодательской власти» нежели в интерпретациях, сделанных законодателем в дореволюционный период (в частности, нормы ст. 22 ТК РФ очерчивают перечень прав и обязанностей работодателя).

Более того, новейшие правовые формулировки, составлены с использованием новых юридических методик, основным аспектом которых является сжатость и краткость мыслиизъявлений, но при этом сущность содержательного компонента не утрачивается, в силу чего можно заключить, что содержание термина работодательская власть и власть хозяйская абсолютно одинаково.

Новейшие научные правовые концепции пересмотрели функциональные составляющие категории власть хозяйская, сформулированные в работе Л.С. Таля.

Не отвергая классификацию Талья, Е.Б. Хохлов выделил ее новые содержательные составляющие.

В частности, под категорией диспозитивной власти Хохлов понимает – не нарушающий границы должностной инструкции перечень полномочий дачи распоряжений сотруднику, связанный с ограничением его трудовых функций (ст. 60, 72 ТК РФ), исключая форс-мажорные ситуации (ст. 72.2).

Власть нормативного характера, как утверждает ученый, реализована в рамках закона путем предоставления полномочий, связанных с локальным нормотворчеством в вопросах определения режима работы (ст. 190), нормирования трудовой деятельности (ст. 162), формирования графика предоставления отпуска работнику (ст. 123), рабочего графика (ст. 103), механизма начисления зарплаты (ст. 135), регламентации специфики работы в ночные часы (ст. 96), правил внесения изменений в трудовые договоры (ст. 74), предельно-допустимые по продолжительности рабочие смены (ст.ст. 91, 92, 94), ограничений для привлечения к сверхурочным работам (ст. 99), установления миниму-

²⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

мов времени на отдых (ст.ст. 108, 110), сумм МРОТ (ст. 133), ограничений сумм удержаний из заработка (ст. 138), созданием регламентов для регулирования оплаты за труд в особых условиях (ст. 146, 158), гарантийно-компенсационные условия (разд. VII ТК РФ), обеспечение охраны трудовой деятельности (разд. X ТК РФ).

Одна из форм реализации категории дисциплинарная власть заключается в том, что в рамках ее полномочий допускается использование поощрительных санкций (ст. 191 ТК РФ), привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 192), автономно возлагать материальную ответственность (ст. 248).

Не вызывает споров утверждение, что работодатель может применять систему мер, связанную с непосредственным принуждением сотрудника.

Вместе с тем, закон ясно очерчивает границы полномочий дисциплинарной власти, законодатель перечислил все возможные основания, обуславливающие причины расторжения трудового контракта (ст.ст. 79, 81, 83); регламентировал порядок осуществления процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 193), установил границы привлечения к материальной ответственности (ст. 241).

В рамках исследования Н.И. Дивеевой, выяснено, что наряду с функцией нормирования существует также другая функция, которую автор назвала «оценочной» она заключается в перечне полномочий, связанных с индивидуальной правовой регламентацией.

Как указывает исследователь «выделенная функция носит не столько психологический характер, сколько выражает свою яркую юридическую сущность».

Из мысли Дивеевой²⁷ следует, что в случае осуществления субъектами трудовых правоотношений отрицательной самоидентификации, модель правоотношений может выстраиваться, на основе вновь принятого нормативно-правового акта, либо изменения уже принятого в действие.

²⁷ Дивеева Н.И. Функции индивидуального правового регулирования трудовых отношений // Вестн. Томского гос. ун-та. 2008. № 3. С. 126.

«Оценочная» функция Дивеевой с наполнением ее содержательной составляющей, связанной с предоставлением ей полномочий по индивидуальному правовому регулированию не вполне целесообразна.

Специфика психологических взаимоотношений, конечно, может в какой-то мере обосновать особенности развития социально-политических явлений, но, вместе с тем, вызывает большие сомнения, что юридическая сторона индивидуального регулирования правоотношений настолько сильно обусловлена психологическим аспектом определения индивидом своего статуса в цепочке отношений работник – работодатель.

Наряду с этими явлениями, вызывает множество споров концепция Талья о наличии взаимной связи между институтом «власть хозяйская» и категорией договора трудовых правоотношений.

Основоположник «трудового» течения в России утверждал, что в качестве исторической фундаментальной основы создания института трудовых отношений явилось некое «обыкновение», которое с течением времени трансформировалось в писанный норматив (регламент трудового порядка, тарифная ставка, законодательный акт).

Исследуя юридическую составляющую содержательной части трудового договора, автором была выявлена одна специфическая черта.

У субъекта, принимавшего участие в сделке, связанной с подписанием трудового договора (профсоюз) отсутствовали полномочия публичной власти.

Но после того как договор считался заключенным, она наделялась юридической силой, а содержащиеся в нем условия, были обязательны для исполнения, для каждого лица, которое его подписало.

В результате автор сформулировал ряд коллизий.

Одна из них проистекает из следствий классовых войн, во время которых предприниматель лишается суверенитета хозяина, а договор утрачивает свою нормативную основу.

Второй спорный вопрос, как утверждает Л.С. Таль, затрудняющий путь трансформации договора из простой сугубо социальной категории в институт

права, заключался в недостаточном уровне развития механизма защиты такого договора в рамках судебного разбирательства.

Вторую коллизию допустимо назвать своеобразным анахронизмом в рамках юридического научного раздела, но бесспорно данный факт никоим образом не принижает роль Л.С. Таля в развитии данной правовой категории и его совокупного вклада в российскую науку.

После распада СССР российская судебная система не избежала множественных трансформаций, сказавшихся также на механизме защиты прав и интересов трудовой силы.

Основным достижением новой судебной системы РФ становится введение в ТК РФ ст. 352, в рамках которой регламентирован исчерпывающий список мер для защиты труда работников, в их числе предусмотрена и защита работников в судебной инстанции.

В работе О.Б. Зайцевой, также рассмотрены учения Л.С. Таля, автор проявила особый интерес к тому фактору, что основой возникновения хозяйской власти является момент подписания трудового договора, соответственно такая власть прекращает свои полномочия сразу после разрыва договорных отношений²⁸.

Е.Б. Хохловым внимание акцентируется на том, что особую роль играет другое положение, выдвинутое Л.С. Талем, в рамках которого правовая сущность трудового договора определяется путем интеграции работника в спектр действия властных полномочий работодателя.

Позиция Е.Б. Хохлова²⁹, по данному вопросу заключается в следующем: автор считает, что образование правовых взаимосвязей, соединяющих работника и предпринимателя, представляет собой фундаментальную функцию всех трудовых договоров, как юридически значимых явлений, следствием которых является становление и развитие трудовых отношений.

²⁸ Зайцева О.Б. Исторический аспект трудовой правосубъектности как важнейшей категории трудового права // Рос. юрид. журн. 2006. № 4. С. 96 - 108.

²⁹ Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права. М., 2013. С. 87.

И в самом деле так, не вызывает сомнений что работник интегрируется в область влияния власти хозяина после подписания трудового контракта, и начала трудовых отношений с работодателем.

На основании полученных в ходе проведения настоящего исследования данных можно привести несколько кратких выводов о доктрине хозяйской власти в рамках «трудового» течения науки в России.

Стадия становления хозяйской власти в российском государстве произошла в эпоху правления Петра I Великого, в этот период произошло слияние понятий хозяин предприятия, работодатель и руководитель – с этого момента все три определения указывали на одно лицо.

Научные труды, изданные в дореволюционную эпоху, понимают под хозяйской властью совокупность прав работодателей, связанных с возможностью назначения и указания работ, а также право требования от работников соблюдать регламентированный хозяином порядок.

Впервые институт хозяйской власти был отнесен к системе правоотношений в начале 20 века, в период издания «Свода законов Российской империи», в рамках Устава о промышленном труде, его создатели попытались установить границы хозяйской власти владельца предприятия.

После событий «красного октября» 1917 г. произошла кардинальная смена политического курса страны, прекратилось формальное существование института хозяйской власти, но на деле же ее функции производственного и контрольно-ревизионного характера были переданы административным структурам предприятий.

Можно отметить аргументированность точки зрения о том, что имеет достаточные основания необходимость заменить понятие «власть хозяйская» на «работодательская власть».

Такая необходимость возникла в силу того, что комплекс трудовых правовых отношений не был в достаточной степени обособлен от категории гражданских правовых отношений.

И вместе с тем, основная причина необходимости соотнесения «работо-

дательской» и «хозяйской» властей является следствием лингвистических и психологических факторов.

Причины, обусловившие становление и дальнейшее развитие категории работодательская власть, заключаются в следующем:

1. Фактор государственно-властного характера – появилось официальное признание хозяйской власти в положениях закона.

В результате этого явления работодатель получил комплекс полномочий в области подписания, внесения изменений в текст, и разрыва договора о трудовых отношениях, с соблюдением положений трудового законодательства, а также был наделен правами на издание локальных нормативных актов, в рамках своего хозяйственного субъекта.

2. Фактор экономико-правового характера – работодатель также наделялся собственническими правами на производственный потенциал, его средства и ресурсы, или заключался в его способности материально вознаграждать работника за труд.

Экономический фактор, с точки зрения ученого сообщества, начинает свое действие в момент осуществления постановки на учет юридического лица в государственных органах, так как именно с этой минуты имущество юр.лица приобретает автономность в отношении имущества его учредителей, в отношении физических лиц экономический фактор начинает свое влияние в момент подписания трудового контракта.

3. Юридический фактор – работодатель обладает правосубъектностью, которая претворяется на практике в момент подписания трудового контракта.

Интеграция РФ в глобальное мировое сообщество с модернизацией в различных областях экономики, с расширением области оказываемых услуг, модернизация в развитии информационных технологий – обязательно оказывает существенное воздействие и на трудовую сферу.

Практически любой четвертый из 10-ти человек в настоящий момент имеет доступ в интернет.

Общее количество абонентов мобильной сети приравнивается к общей

численности населения планеты.

При этом, обработки сведений происходят в глобальных масштабах и с высокой скоростью, для экономии времени зачастую в удаленном доступе.

Однако, в ходе рабочей деятельности на постоянном рабочем месте в условиях полного рабочего времени с обозначенной длительностью рабочей недели и четко обозначенными социальными выплатами со стороны работодателя, на сегодняшний день встречается не очень часто.

На сегодняшний день почти 1/2 общей рабочей силы задействована в работе по найму, и им выдается заработная плата.

Однако, только немногие из таких работников заняты в условиях полного рабочего времени у единственного директора.

Последствием чего выступает появление разных нестандартных видов трудовых отношений.

Применение нетипичных трудовых соглашений выступает атрибутом для рынка труда практически во всех развитых европейских странах.

Появление таких трудовых отношений вызывается требованиями современного времени.

Данные отношения соответствуют новейшим формам осуществления производства на настоящей стадии развития общества и отвечают современным тенденциям трудовом развитии общества.

Нетипичные трудовые отношения возможно обозначить по категориям.

К ним относятся следующие:

- трудовая деятельность на условиях неполного рабочего времени;
- трудовая деятельность на основе срочного трудового договора;
- сменная работа;
- трудовая деятельность по режиму гибкого рабочего времени и «работа по вызовам»;
- трудовая деятельность лиц на сезонных работах, а также тех лиц, тех, кто работает вахтовым методом;
- трудовая деятельность агентов и труд надомников.

Актуализация гибкости в юридическом регулировании рынка труда – общемировая тенденция. Она отмечена и в РФ.

Например, в текущие годы ТК РФ дополнялся 2 главами: касаясь особенностей в регулировании труда по дистанционным работникам и работникам, которые направлены временно работодателем к иным физическим либо юридическим лицам по договору о предоставлении труда.

Кроме этого, в отечественном трудовом законодательстве имеются нормы, которыми регламентирована трудовая деятельность на конкретный срок, в условиях не полного рабочего времени.

Кроме этого, есть нормы, которые регламентируют трудовую деятельность, происходящую за пределами организации работодателя и не на его территории.

В отечественных условиях детализация юридических особенностей в регулировании нетипичных правовых отношений в области труда является актуальным.

В трудовом праве не имеется критериев, по которым одни либо другие правоотношения возможно относить к нетипичным, а также не имеется определения касаясь сферы регулирования в типичных трудовых отношениях.

Необходимо следовать тому, что есть такие трудовые отношения, которые приносят определенный доход, и которые отличаются от общепринятых отношений по 3 основным признакам:

- личностный;
- организационный;
- имущественный.

В том числе, нетипичным трудовым отношениям свойственна модификация в личностных, организационных и имущественных признаках.

Одним из примеров таких отношений является заемный труд. Данный вид труда широко применен в зарубежных странах. В РФ регулирование заемного труда на протяжении долгих лет было неодинаковым. В 2014 г. ТК РФ были внесены изменения.

Согласно данным изменения, с 2016 г. заемный труд в России под запретом. Вместе с этим, ТК РФ был дополнен новой главой.

Данной главой регламентирована деятельность по предоставлению труда работников (персонала) - направление временно работодателем своих работников с их согласия к физическому или юридическому лицу, не являющимся работодателями таких работников, для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах и под управлением и контролем принимающей стороны.

Новые отношения сходны с заемным трудом, но характеризуются бóльшей защищенностью трудовых прав и интересов работников. Так, обязательным для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Кроме того, сформулированная в Кодексе позиция законодателя не позволяет работодателю осуществлять массовый перевод работников из категории «внутренних» в категорию «внешних», т.е. выводить их за штат (в отличие от заемного труда).

Новый вид трудовых отношений характеризуется изменением сразу трех признаков, основным из которых является организационный, а косвенными - личностный и имущественный. Модификация организационного признака проявляется в исчезновении четко выраженной зависимости работника от работодателя, ослаблении власти последнего, так как имеется прямое указание на подконтрольность принимающей стороне.

Из смысла возникающих правоотношений следует, что работник выражает согласие (соглашается, а не обязуется) выполнять работы в различных организациях в соответствии с его трудовой функцией, т.е. происходит непосредственная передача работника, нанятого одним лицом, другому лицу (пользова-

телю) путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору - модификация личностного признака.

Изменение имущественного признака выражается в определении сторонами условий оплаты труда не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих те же функции и имеющих такую же квалификацию.

По смыслу получается «плавающая» заработная плата в зависимости от того, к кому направляется работник.

Изменение организационного критерия можно проследить также в других формах организации труда, например при работе на условиях частичной занятости, на определенный срок, при гибких режимах рабочего времени и др.

Наиболее яркий пример - модификация условия о месте выполнения работы.

Подобная деятельность представлена двумя разновидностями:

- 1) работа на дому без использования информационных технологий (надомный труд);
- 2) работа вне основного офиса фирмы с использованием информационных технологий в течение полного рабочего времени (дистанционный труд).

Схожесть этих форм занятости проявляется в отсутствии строго определенной стационарной площади у работников и зависимости оплаты труда от результата деятельности работника, качества готового продукта труда.

Основным различием двух обозначенных форм является способ взаимодействия работника с работодателем, а также прямое указание законодателя на модификацию личностного признака в надомном труде. Несмотря на то, что договор заключается с одним физическим лицом, надомному работнику разрешено привлекать к выполнению порученной ему работы членов своей семьи.

Согласно ст. 310 ТК РФ надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

При этом использование информационно-телекоммуникационных технологий обязательным условием не является. Важен конечный продукт, облеченный в материальную форму.

Поэтому надомники выполняют, как правило, производственную деятельность (сборка, пошив, изготовление изделий, конструкций и т.п.), на таких работах чаще всего заняты пенсионеры, домохозяйки и лица, занимающиеся народными промыслами.

Дистанционные сотрудники заняты интеллектуальным трудом с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Это преимущественно молодежь и профессиональные работники, которым нет необходимости лично присутствовать в месте, определенном работодателем.

Чаще всего дистанционно работают редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы. Круг работников, которые охватываются данным явлением, гораздо шире, чем круг лиц, труд которых регламентируется законодательством о надомном труде.

Надомную работу нередко путают с дистанционной либо считают разновидностью дистанционного труда.

Высказано мнение о том, что с появлением понятия дистанционного труда категорию надомного труда из ТК РФ необходимо исключить.

Эта позиция представляется спорной, но возникающие на практике сложности в правовом регулировании надомного труда дают основания полагать, что многие работодатели все же будут отдавать предпочтение конструкции трудового договора о дистанционном труде ввиду наибольшей свободы сторон при определении условий трудового договора.

2.2 Возникновение и развитие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Во все эпохи нередко возникали случаи, когда владелец предприятия нарушал трудовые права своих работников.

Чаще всего, в стремлении восстановить порушенные права работники обращаются в поисках правды в органы суда или в трудовые комиссии.

Вместе с тем, ничтожно мало количество осведомленных граждан, которые знают что трудовая инспекция, в силу введения в действие Положения о федеральном госнадзоре за соблюдением трудовых законов и иных НПА, которые регламентируют трудовые правоотношения, представляет собой утвержденную в рамках Постановления Правительства РФ от 01.09.2012 № 875, структуру, на которую возлагаются обязанности по реализации надзорно-контрольных функций, отслеживающих выполнение условий и нормативов ТК РФ и иных НПА, которые регламентируют трудовые правоотношения, в частности, полноту выплаты заработка, требований к обеспечению охраны труда, контроля над ликвидацией, установленных в ходе государственных надзорных проверок нарушений, контроля реализации программ, направленных на избежание допущения нарушений трудового законодательства.

Этап становления трудовой инспекции, являющейся неотъемлемым компонентом реализации социальной политики, произошел в начале 19 века, первая модель трудинспекции появилась в Англии в 1802 г. после публикации Британским Парламентом акта об охране здоровья, этикете подмастерьев на ткацких и иных предприятиях.

Летом 1882 г. в Российской Империи в соответствии с решением Совета Государства «О малолетних, трудящихся на заводах, фабриках и мануфактурах» было принято решение создать специальную инспекцию, и возложить на нее полномочия по осуществлению контроля над исполнением постановлений о работе несовершеннолетних работников.

В 1918 г. принимается Декрет об учреждении трудовой инспекции на базе Наркомата труда.

На эту инспекцию возлагались обязанности, связанные с обеспечением охраны жизни, здоровья и труда каждого трудящегося вне зависимости от вида деятельности, которую он осуществляет. Надзорно-контрольные функции в

рамках предприятий передавались к реализации особым сотрудникам – техническим инспекторам.

После развала СССР в 1994 г. был принят Указ Президента, в рамках которого вводилось в действие Положение о Федеральной инспекции труда, также был принят еще один Указ Президента от 04.05.1994 № 850 «О госнадзоре и контроле над соблюдением законодательства о труде и охране труда» указанные нормативные акты документально закрепляли факт образования особого отдела - Государственной инспекции труда (ГИТ).

Новейшая трудовая инспекция в России – представляет собой территориально обособленную структуру, которая находится в ведении Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). В каждом субъекте Федерации учреждается отделение Роструда, именуемое государственная трудовая инспекция³⁰.

В момент начала трудовых отношений с владельцем предприятия, работник уже имеет ряд сформировавшихся ранее ценностно-целевых установок.

Опираясь на положения ст. 19.1 ТК РФ, государственные интересы в процессе развития трудовых отношений реализуют трудовая инспекция и органы суда.

Более детально исследовав аспекты этого вопроса, можно отметить, что сегодня судебные органы не обеспечивают соблюдение принципа социального равенства, органы суда при состязательном производстве лишь дают оценку доводам, приводимым каждой из сторон разбирательства.

В данном случае, государственные интересы может реализовать только трудовая инспекция, в силу возложения на нее обязанностей по осуществлению государственного контроля над соблюдением трудовых законов и иных НПА, которые регламентируют трудовые правоотношения.

И все же, стремительно возрастает число ситуаций, когда ГИТ не исполняет свои контрольно-надзорные функции, а лишь принимает участие в решении трудовых тяжб.

³⁰ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2011.С. 44.

Более того, инспекторы все чаще и чаще уклоняются от участия в реализации трудовых взаимоотношений, ссылаясь на упущение работниками срока, отведенного на подачу заявления, с требованием решить трудовой спор с работодателем.

Сложившаяся ситуация парадоксальна, и несмотря на это не устранена до настоящего времени.

В силу этих явлений законодателем не выполняется функция точечного урегулирования трудовых взаимоотношений.

Тем самым государство дает понять, что берет на себя обязанности по определению общих рамок этой правовой категории, определению общих направлений регулирования трудовых споров, а все нюансы оно оставляет для сторон, находящихся в этой социальной категории, такое делегирование обязанностей нормативно закреплено в ст. 1 ТК РФ.

Но при проведении комплексного исследования трудовых законов, можно отметить, что на деле складывается кардинальным образом отличающаяся ситуация.

Государство регулирует даже самые несущественные трудовые моменты.

Стороны трудовых отношений вынуждены или покорно подчиняться диктату, или перевести свою деятельность в «серую зону». Здесь говорится о диктате не только Минтруда, но и о давлении иных исполнительных органов государства.

Для аргументации такого заявления, можно привести содержание письма Минфина «Об учете для целей налогообложения налогом на прибыль компенсаций сотрудникам оплаты занятий спортом».

В рамках письма выражена принципиальная точка зрения, которая заключается в том, что « в ст. 217 НК РФ отсутствуют основания для снятия обязанности по уплате налога на прибыль с дополнительных выплат сотрудникам, для оплаты спортивных занятий в клубах и секциях.

Указанный доход, представляет собой экономическую выгоду, отсюда следует, что подобные компенсации попадают под обложение НДФЛ». В силу чего

затрагиваются интересы и работников и владельцев предприятий.

Сектор трудового права, это одна из социальных отраслей правоотношений.

Именно эта категория состоит в самом тесном контакте с обществом, в силу чего обуславливает стабильность государства и эффективность процессов его развития.

Следует создать оптимальную модель, в рамках которой будут наиболее выгодным способом сочетаться меры строгого регулирования со стороны государства и меры динамичной социальной коммуникации субъектов, что позволит обеспечить предоставление основных государственных гарантий работнику, наряду с действенностью контрольно-надзорных функций, обеспечивающих защиту прав каждого участника рассматриваемого процесса.

Такая система выгодна как работодателям, так и для рабочей силы.

В положения ТК РФ зачастую вносятся новые категории работников, в целях осуществления специальных правовых процедур, но при этом государство старается решить невыполнимую задачу, внедряя в положения Кодекса правовые механизмы всех моделей трудовых взаимоотношений.

Можно предположить, что реализация этой задачи должна быть делегирована отраслевому уровню, что позволит обеспечить большую продуктивность мероприятий, так как субъекты экономических отраслей, лучше знакомы с ситуацией и спецификой своего сектора.

Складывается позиция интересубъекта, которую подробно описывает постнеклассическое научное течение – все стороны взаимоотношений непосредственным образом погружены в эту среду, у них уже сформированы свои (автономные, зачастую противостоящие друг другу, но, тем не менее, обладающие тесными взаимосвязями) ценностно-целевые установки, они функционируют в спектре влияния единой для них правовой, социально-культурной орбиты.

Предметы трудового сектора правоотношений как утверждает постнеклассическая эпистемология не являются особой объективной абстрактно созданной данностью, а являются конструкцией, специфика которой зависит от объекта,

потребностей социума, основополагающих установок, мировоззренческой позиции этого сообщества, а также научных методик, выбранных субъектом (в первую очередь методология), который осуществляет моделирование предмета своего научного познания.

По результатам настоящей работы, можно сделать вывод, что трудовые отношения весьма трудоемки для регулирования в настоящее время, в силу влияния некоторой неопределенности, складывающейся ввиду избрания нетрадиционных методик, в частности направления постнеклассическая эпистемология, в силу необходимости устанавливать перечень целей и задач для законодателя в процессе избрания концепции регламентации трудовых правоотношений и удовлетворяющего ее процесса формирования подходов к выявлению предмета трудового права.

3 СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВА НА ТРУД

3.1 Международные и юридические гарантии права на труд

Право на труд, реализуемое субъектами трудового права, как и любое другое право, должно быть гарантировано.

Среди юридических гарантий реального осуществления права на труд важное место занимают юридические гарантии при обращении гражданина к работодателю, способного предоставить работу, с целью заключения трудового договора в качестве работника.

Данная гарантия включает в себя нормы, которые регулируют общественные отношения при заключении трудового договора, в то же время она является самостоятельной стадией приема на работу.

Статья 37 Конституции Российской Федерации³¹ закрепляет за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Также важно, что в ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, запрещая любые формы дискриминации и ограничения прав граждан независимо от социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

В ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации, посвященной основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, первым принципом закреплен принцип свободы труда, включающий право на труд, который каждый свободно выбирает или на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Из сказанного следует, что право на труд незаслуженно потеряло свою самостоятельность и характер основополагающего принципа трудового права в условиях современной рыночной экономики, рыночных отношений.

³¹ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 15. Ст. 16.

В связи с этим многие ученые полагают, что в настоящее время право на труд гарантируется только после заключения трудового договора, до этого юридического факта реализация этого права невозможна. Но, право на труд, как право на получение обусловленной работы в соответствии с деловыми качествами потенциального работника, фактически начинает реализовываться с момента активного волевого поведения субъекта будущих трудовых отношений, действия которого направлены на применение этого права в практических взаимоотношениях потенциального работника и работодателя.

Следовательно, субъективное право на труд гарантируется потенциальному работнику именно до факта заключения трудового договора, т.е. в предшествующих трудовым отношениям, в правоотношениях самостоятельного трудоустройства, на стадии проведения переговоров между сторонами правоотношения и принятием решения о заключении трудового договора.

Представляется целесообразным для теоретического обоснования понятия «юридические гарантии права на труд» и их классификации вначале дать определение термина «гарантия». Гарантия определяется словарем русского языка С.И. Ожегова как ручательство, обеспечение³². Но для того чтобы гарантии стали реально выполнимыми, они должны обладать совокупностью взаимосвязанных приемов, способов, средств, обладающих системностью, которые реализуются в определенных условиях, формирующие благоприятную среду для достижения необходимого результата.

Под гарантиями следует понимать совокупность условий, средств, способов, обеспечивающих беспрепятственную реализацию и всестороннюю охрану прав каждого гражданина на всех стадиях их осуществления³³.

Так, юридическая гарантия, закрепленная в ч. 4 ст. 64 ТК РФ, запрещает работодателю отказывать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в письменной форме на работу от другого работодателя, в течение

³² Ожегов С.И. Словарь русского языка: 57000 слов. М., 1983. С. 114.

³³ Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих М., 1979. С. 21.

одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, что является способом обеспечения реализации права на труд каждым потенциальным работником.

Средством защиты нарушенного права станет обращение потенциального работника за судебной защитой в порядке ст.ст. 37, 45, 46 Конституции РФ, ст. ст. 21, 64, 391 ТК РФ.

Юридические гарантии - это видовое понятие, которое включает в себя все основные признаки базовой формулы «гарантия» и одновременно содержит особенное, присущее только для этого вида.

Под юридическими гарантиями права на труд следует понимать совокупность предусмотренных законодательством социально значимых условий, правовых средств и способов, обеспечивающих возможность его реализации, а также организационно-правовую деятельность государственных органов, организаций, учреждений, должностных лиц, осуществляющих контроль за соблюдением этих условий, и при необходимости обеспечивающих их защиту.

Материальные юридические гарантии права на труд включают: а) конституционные юридические гарантии (например, право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ); б) общие трудовые юридические гарантии (например, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ)); в) дополнительные трудовые юридические гарантии (например, испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 70 ТК РФ)).

Процессуальные юридические гарантии состоят из административных и судебных юридических гарантий.

Процессуальные юридические гарантии права на труд - это система юридических гарантий, распространяющихся на всех работников, включая потенциальных, закрепляющих правовые средства и способы, направленные на защиту от незаконных действий, посягательств работодателей, препятствующих легитимной реализации права на труд.

Административные юридические гарантии направлены на обеспечение и создание благоприятных условий органами исполнительной власти в лице должностных лиц (например, должностными лицами Государственной инспекции труда в г. Москве) для реализации права на труд (например, неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты (ст. 5.42 Кодекса об административных правонарушениях РФ)).

Судебные юридические гарантии являются основой процессуальных юридических гарантий, т.к. именно независимому суду принадлежит исключительная роль в восстановлении нарушенного права на труд (например, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ); иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ст. 29 ГПК РФ)).

Процессуальные юридические гарантии защиты права на труд, в случае его нарушения, принадлежат каждому (потенциальному) работнику в современном российском государстве.

По целевому назначению общие и дополнительные юридические гарантии целесообразно классифицировать следующим образом: гарантии реализации права на труд, под которыми следует понимать предусмотренные законодательством правовые средства и способы, которые призваны создавать благоприятные условия для реализации этого права и гарантии защиты права на труд как предусмотренные законодательством правовые средства и способы, направленные на защиту от посягательств, незаконных действий работодателя на легитимную реализацию права на труд.

Общие и дополнительные юридические гарантии реализации права на труд каждого (потенциального) работника в трудовом праве Российской Федерации можно разделить на три самостоятельные стадии реализации:

а) гарантии права на труд потенциальных работников на стадии заключения трудового договора;

б) гарантии права на труд работников на стадии перевода на другую работу;

в) гарантии права на труд работников на стадии расторжения трудового договора.

Правовое регулирование российского рынка труда осуществляется Конституцией РФ, международными правовыми актами, кодифицированными источниками российского права

Международных договоров в сфере труда довольно много.

Наиболее фундаментальные международные договоры, касающиеся вопросов труда, - два Пакта ООН 1966 г. о правах человека. Кроме того, Россия ратифицировала Конвенцию ООН 1989 г. о правах ребенка, Конвенцию ООН 2006 г. о правах инвалидов, которые также влияют на содержание трудовых прав отдельных категорий работников и применяются при разрешении трудовых споров.

Важнейшее значение имеют акты МОТ. На июль 2015 г. Россия ратифицировала 73 конвенции МОТ, из которых 51 являются действующими, а 20 конвенций денонсировано. Среди ратифицированных Россией - 8 фундаментальных конвенций, 3 приоритетные (из четырех) и 62 технические (из 177).

Вопрос о ратификации других конвенций МОТ постоянно находится на повестке дня в России в течение последних лет. В частности, в Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ каждый раз включаются перечни конвенций, ратификацию которых стороны планируют обсудить в период действия соглашения.

Так, в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы стороны приняли на себя обязательства провести консультации по подготовке предложений о возможной

ратификации Российской Федерацией конвенций МОТ, рассмотрению в Комиссии вопросов, связанных с их ратификацией (п. 7.10). договоров важнейшим можно назвать ЕСХ, ратифицированную Россией в 2009 г. Поскольку это допускается самой ЕСХ, Россия ратифицировала из 31 статьи основной части ЕСХ 19 статей и ряд отдельных пунктов других статей. Выбор статей и отдельных положений осуществлялся преимущественно с учетом того, чтобы уже действующее российское законодательство не противоречило соответствующим нормам ЕСХ. В настоящее время по инициативе Минтруда России проводятся научные исследования в целях определения возможности ратификации иных статей ЕСХ и корректировки российского трудового законодательства с учетом требований этой Хартии.

Кроме того, в рамках СЕ Россией в 1998 г. была ратифицирована ЕКПЧ.

В ней содержатся общие положения, касающиеся запрета рабства и принудительного труда, а также закреплены свобода ассоциации и право на вступление в профсоюзы. Прямых противоречий между текстом Конвенции и внутренним российским законодательством нет. Жалобы, рассматриваемые в отношении России на основании Конвенции ЕСПЧ, основываются на применении не только самой ЕКПЧ, но и конвенций МОТ и ЕСХ, а также актов их аутентичного толкования.

Из юридически обязательных для России актов СНГ о труде можно выделить Конвенцию о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г., а также Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств - участников Содружества Независимых Государств от 09 октября 1997 г.

Как правило, в международных договорах, касающихся вопросов труда, устанавливаются минимальные стандарты, уже считающиеся нормальной практикой в экономически развитых странах. Поэтому примеров прямого несоответствия внутреннего российского законодательства тексту международных договоров, ратифицированных Россией, относительно немного, поскольку при разработке ТК РФ были учтены не только ратифицированные, но и нератифи-

цированные на момент принятия российского кодифицированного акта конвенции МОТ (например, при разработке гл. 19 ТК РФ были восприняты требования Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970 г.), ратифицированной только в 2010 г.). Тем не менее анализ действующего трудового законодательства позволяет сделать вывод, что остается ряд несоответствий международным трудовым нормам по отдельным вопросам, о чем речь пойдет в разд. II настоящей монографии.

Рекомендательные международные акты в сфере труда в настоящей монографии рассматриваются по остаточному принципу - в качестве источника для толкования более лаконичных норм юридически обязательных актов.

Кроме того, вопрос о соответствии внутреннего российского законодательства рекомендательным международным актам в сфере труда имеет смысл не с точки зрения установления факта нарушения Россией международных обязательств, а для анализа перспектив совершенствования внутреннего законодательства на добровольной основе.

Особое значение для России имеет вопрос о соответствии внутреннего трудового законодательства аутентичному толкованию международных норм, осуществляемому контрольными органами международных организаций.

Статус этих актов с точки зрения их юридической силы представляет собой достаточно дискуссионный вопрос, однако очевидно, что фактическое их значение для определения содержания международных трудовых стандартов чрезвычайно велико.

На международном уровне существует практика прямого цитирования актов аутентичного толкования судом в качестве акта применимого к делу права.

Так, ЕСПЧ в своих решениях неоднократно давал прямые ссылки на толкование ЕСХ, осуществляемое ЕКСП, а также на позиции, высказываемые КСО и КЭ в отношении толкования актов МОТ. Толкование международных норм очень часто выходит далеко за пределы содержания этих актов.

Контрольные органы МОТ, прежде всего КСО и КЭ, по результатам рассмотрения докладов и жалоб в отношении государств периодически переиздают содержащие сотни страниц сборники принципов свободы объединения, в которых указывается, какие положения национального законодательства соответствуют этим принципам, а какие нет.

3.2 Конституционные рамки и законодательные гарантии РФ реализации права на труд

Социальные права затрагивают область наемного труда (свобода заключения трудовых договоров, право на отдых, на пособие по безработице) и связаны с «вложениями в человека» со стороны государства в сферах здравоохранения, образования, пенсионного обеспечения.

К группе социально-экономических прав и свобод человека и гражданина относятся: свобода экономической деятельности (ст. 34 Конституции РФ); право частной собственности (ст. ст. 35 - 36 Конституции РФ); право на труд и безопасные его условия (ст. 37 Конституции РФ); право на отдых (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ); право на защиту материнства и детства (ст. 38 Конституции РФ).

Провозглашая право каждого на охрану труда и здоровья, Конституция Российской Федерации исходит из того, что здоровье человека является высшим неотчуждаемым благом, без которого утрачивают свое значение многие другие блага и ценности, а, следовательно, его сохранение и укрепление играют основополагающую роль в жизни общества и государства³⁴.

О демографических тенденциях последних лет в России на официальном уровне отмечено, что «на рождаемость отрицательно влияют: низкий денежный доход многих семей, отсутствие нормальных жилищных условий, современная структура семьи (ориентация на малодетность, увеличение числа неполных се-

³⁴ Определение Конституционного суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса РФ и пунктом 374 раздела XXX перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

мей), тяжелый физический труд значительной части работающих женщин (около 15 %), условия труда, не отвечающие санитарно-гигиеническим нормам»³⁵.

Очевидно, что проблемы демографии в России должны решаться комплексно. Частью реализации демографической политики России является создание системы социальных, правовых и экономических гарантий работающим беременным женщинам.

При этом правовое регулирование трудовых отношений с участием беременных женщин имеет цели:

- создать благоприятные и безопасные условия трудовой деятельности;
- обеспечить равенство возможностей в реализации права на труд с учетом их общественно значимых функций (в частности, выполнения функций материнства и воспитания детей, наличия членов семьи, нуждающихся в уходе).

К труду названной категорий работников с ограничением применяются общие нормы трудового права. Беременным женщинам Трудовой кодекс России (далее - ТК РФ) устанавливает льготы и гарантии, которые могут быть расширены и дополнены законами субъектов РФ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

Большинство льготных прав и гарантий закреплены в ТК РФ. Метод анализа помогает разделить гарантии на две большие группы:

1. Нормы о правах беременных женщин, касающиеся режима их труда, отпуска. Здесь регулированию подлежит продолжительность выполнения трудовой функции, исключение вредных условий труда и перевод на более легкую работу, а также предоставление отпусков вне графика.

2. Нормы ТК РФ о защите прав беременных женщин в вопросах заключения трудового договора, его изменения и расторжения.

В большинстве случаев исковые требования по спорам, вытекающим из указанных правоотношений, удовлетворяются судом. Однако это происходит

³⁵ Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

только в том случае, когда для требований есть правовая и фактическая основа.

В практике есть примеры, когда прав и работодатель.

В последнем случае спор со стороны истицы «затяян» на пустом месте, и в иске имеются серьезные просчеты с доказательной базой, правовой основой и фактами.

Согласно ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Исключение составляют нефизические виды работ или работы по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещен и не должен практиковаться труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 утвержден Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.

Что касается вредных и опасных условий труда, то в Приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н приведен свод факторов, работа в условиях которых считается вредной.

Вредные и опасные факторы подразделяются на физические, химические, биологические. К вредным условиям труда также можно отнести и психофизиологические факторы воздействия на человека.

В пункте 35 Типового положения о системе управления охраной труда содержатся примеры вредных и опасных факторов, которые могут встретиться на производстве³⁶.

Это электрические, барометрические, механические и термические опасности; опасности, связанные с воздействием микроклимата (например, низкие или высокие температуры); опасности в связи с недостатком воздуха в кислороде и др.

³⁶ Бутаева Е.М. Государственное регулирование охраны труда: риск - ориентированный подход // Трудовое право. 2017. № 1. С. 95-111.

Все вредные и опасные факторы производственной деятельности работодателя должен зафиксировать документально и о них проинформировать сотрудников до начала их трудовой деятельности. Кроме того, в обязательном порядке проводится специальная оценка условий труда.

Вредные или опасные условия трудового процесса могут привести к заболеванию и (или) травме работника.

Поэтому ТК РФ в развитие конституционных норм о защите материнства ограничивает применение труда женщин на вредных работах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Каждый российский гражданин обладает правом на свободный труд. Это определяется Основным законом страны и трудовым Законодательством.

Каждый из этих правовых актов содержит право свободы труда. Она проявляется в том, что каждому гражданину предоставляется возможность реализовывать свои навыки, выбрать специальность по своему усмотрению.

Отечественное трудовое право начало развиваться уже во времена существования Киевской Руси. Древние положения трудовых правоотношений были регламентированы уже в правовом акте «Русская правда», которую написал великий князь Ярослав Мудрый.

В 1649 г. был принят еще один весомый законодательный акт Соборное уложение, положения которого несли в себе документальное подтверждение предоставления крестьянству определенных экономических свобод, признаваемых субъектами правовых взаимоотношений.

С этого времени, крестьянину дозволялось по желанию сменить помещика, переехать в городское поселение на работу, наниматься на сезонные работы.

И все же, впервые в российском государстве условия трудовых отношений были регламентированы в нормативных актах, изданных Петром I Великим, в рамках указанных законов регламентировался порядок труда на казенных предприятиях (Адмиралтейские предприятия, горнодобывающие заводы Уральского хребта, чуть позднее Алтайские заводы и предприятия Подмосковья).

В 18 веке возникла необходимость издания законов, в которых будет определен регламент причисления крестьян к фабричным предприятиям, установлен порядок начисления и выплаты заработка в исключительных ситуациях.

Впервые порядок вольнонаемных трудовых отношений был законодательно регламентирован в нормативном акте 1835 г. его положения регламентировали процедуры поступления на работу и увольнения с нее. В 1845 г. также законодательно был введен запрет на ночные смены для детей младше 12 лет.

В этом же году был принят нормативный акт, в соответствии с которым массовые восстания рабочего народа против администрации предприятий, считались актом неповиновения правительству страны (перестал действовать в 1866 г.)

Дореволюционная эпоха существования трудового права завершилась изданием таких законов, как Закон 1912 г., в котором регламентировался порядок страхования работников от несчастных случаев, а также о предоставлении им выплат, в случае болезни. Второй нормативный акт имел существенные недостатки, его положения определяли порядок учреждения больничных касс, в рамках которых допускались определенные компоненты самоуправления работников: ключевая цель закона достигнута не была, и даже напротив не только не удалось усмирить волнения в среде рабочих, а более того движение пролетариата в России начало набирать обороты.

Законодательство, которое действовало в России до революции, не рассматривало такие важные положения как отпуска работников, страховые пособия по безработице, выплаты пенсий по случаю получения инвалидности.

В 1922 г. вступил в законную силу новый Кодекс законов о труде, он имел кардинальные отличия от предыдущей версии. В положениях нового кодекса регламентировался порядок заключения индивидуальных и коллективных трудовых соглашений.

С момента введения нового закона, права рабочего класса были значительно увеличены.

Теперь каждому работнику предоставлялось право на гарантированный заработок, определяемый в зависимости от сложности работ, тяжести труда и объема выполняемых операций, более того, минимальный заработок не мог быть установлен ниже размера прожиточного минимума.

После вступления в силу нового закона не произошла отмена трудовой повинности, но был значительно увеличен перечень возможностей ее избежать.

Современный этап развития трудового законодательства в России начался почти через 10 лет после распада СССР. Современный ТК РФ был принят

только в 2001 г., который вступил в действие 01 февраля 2002 года.

Новейший кодекс удовлетворяет требования основных мировых трудовых стандартов, что было достигнуто благодаря утверждению Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы».

Положения нового Кодекса удовлетворяют принципам равенства, свободы трудового выбора, отсутствию дискриминации, принудительного привлечения к трудовой деятельности, обязательное условие компенсации ущерба и вреда, справедливости трудовых отношений и т.д.

В рамках нового ТК в первой части содержатся положения, касающиеся сферы влияния ТК, его предмета влияния, и перечень его ключевых принципов.

Установлен принцип разделения полномочий между государством и субъектами государства.

В рамках новой главы ТК (гл. 2 ТК РФ) впервые дана легальная формулировка содержательной составляющей понятия «трудовые отношения», основания, в соответствии с которыми они могут возникать, а также установлено, кто является сторонами таких отношений, регламентирован перечень основных прав и обязанностей рабочего (ст. 21) и нанимателя (ст. 22).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I. Правовые акты

- 1 Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 15. – Ст. 16.
- 2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
- 3 Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ. - 2007.- № 42. - Ст. 5009.

II Специальная литература

- 4 Алексеенко, П.Г. Трудовое право России: история, современность, перспективы / П.Г. Алексеенко. – Благовещенск: Издательство АмГУ. 2016. – С. 14.
- 5 Бутаева, Е.М. Государственное регулирование охраны труда: риск - ориентированный подход / Е.М. Бутаева. - Трудовое право. - 2017. - № 1. – С. 25.
- 6 Войтинский, И.С. Трудовое право СССР / И.С. Войтинский. – М., 1925. - С. 31.
- 7 Волкова, О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: дис. ... канд. юрид. наук / О.Н. Волкова. - М., 1979. – С. 15.
- 8 Гвоздев, С. Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики 1894 - 1908 гг.) / С. Гвоздев. - М., 1911. – С. 65.
- 9 Гинцбург, Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. - М., 1977. – С. 36.
- 10 Dawn, D. Bennett-Alexander, Laura P. Hartman. Employment Law for business / D. Dawn Bennett-Alexander, Laura P.. – 2012. - 7th ed. - №.У. - P. 4.

11 Давидов, И.А. Промышленное законодательство России / И.А. Давидов // Фабрично-заводская промышленность и торговля России. - 1896. - С. 23-32.

12 Дивеева, Н.И. Функции индивидуального правового регулирования трудовых отношений / Н.И. Дивеева // Вестн. Томского гос. ун-та. - 2008. - № 3. - С. 11.

13 Жигачев, А.В. Трудовое законодательство: история и современность / А.В. Жигачев, Т.Г. Насонова. - М.: Лабиринт, 2010. - С. 52.

14 Зайцева, О.Б. Исторический аспект трудовой правосубъектности как важнейшей категории трудового права / О.Б. Зайцева // Российский юридический журнал. - 2006. - № 4. - С. 56.

15 Klein, F. Deutschland von 1897/98 bis 1917/ F. Klein. - Berlin, 1961. - P. 10.

16 Каминская, П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическими комментариями / П.Д. Каминская; под ред. Ю.П. Мазуренко. - Харьков, 1927. - 472 с.

17 Киселев, И.Я. Трудовое право в тоталитарном обществе (из истории права XX века) / И.Я. Киселев. - М., 2003. - С. 101.

18 Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование / И.Я. Киселев. - М., 2011. - С. 23.

19 Кондратьев, Р.И. Локальные нормы и материальное стимулирование работников / Р.И. Кондратьев. - Львов: Изд-во Львов. гос. ун-та, 1973. - С. 58.

20 Кривой, В.И. Историография трудового права Российской империи: концептуальные выводы о первенстве личности и событий / В.И. Кривой // Российский ежегодник трудового права. - 2012. - № 8. - С. 23.

21 Курс российского трудового права / науч. ред. Е.Б. Хохлов. - СПб.: Юрид. центр-Пресс, 2007. - Т. 3: Трудовой договор. - С. 59.

22 Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. - Т. 1. - С. 123.

23 Лях, А. Трудовое право. Развитие советского законодательства о труде

за десять лет / А. Лях. - СПб.: Лань, 2010. – С. 96.

24 Менделеев, Д.И. Обзор фабрично-заводской промышленности и торговли России / Д.И. Менделеев // Фабрично-заводская промышленность и торговля в России. - 1896. - № 2. – С. 56.

25 Ожегов, С.И. Словарь русского языка: 57000 слов / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. - 14-е изд., стер. - М., 1983. – С. 250.

26 Орловский, Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - М.: Инфра-М, 2010. – С. 69-72.

27 Пресняков, М.В. Трудовое право России / М.В. Пресняков, С.Е. Чанов. – М.: Юрист, 2007. – С. 280.

28 Richard, C. Busse. Your Rights at Work / C. Richard. - Illinois, 2010. - P. 3.

29 Рыженков, А.Я. Трудовое право России: курс лекций /А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. - М., 2007. – С. 147.

30 Свод отчетов фабричных инспекторов за 1909 г. - СПб., 1910. - С. 102.

31 Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский. - 2011. - 491 с.

32 Сойфер, В. О реальных возможностях / В. Сойфер // Трудовое право. – 2011. - № 6. – С. 64.

33 Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. - 2-е изд., доп. - М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – С. 78.

34 Тихомирова, Е.А. К вопросу о понимании власти работодателя / Е.А. Тихомирова // Российский ежегодник трудового права. - 2012. - № 8. – С. 54.

35 Фарикова, Е.А. К вопросу о генезисе правовой основы трудовой деятельности несовершеннолетних / Е.А. Фарикова // Общество и право. - 2008. - № 4. – С. 98.

36 Хохлов, Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т. / Е.Б. Хохлов; под ред. И.Ю. Козлихина. - СПб.: Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2013. - Т.1: История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. – С. 69-81.

37 Чиканова, Л.А. Основные направления развития российского трудово-

го законодательства / Л.А. Чиканова // Журнал российского права. - 2010. - № 5. – С. 19.

38 Чиканова, Л.А. Численность и состав рабочих в России на основании Всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. / Л.А. Чиканова. - СПб., 1906. - Т. 1.

39 Шелымагин, И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX века) / И.И. Шелымагин. - М., 1947. – С. 63-78.

40 Яроцкий, В.Г. Экономическая ответственность предпринимателей / В.Г. Яроцкий. - СПб., 1887. - Ч. 1. – С. 45.

III Историко-правовые акты

41 Конституция РСФСР 1918 г. (Принята пятым Всероссийским съездом Советов 10.07.1918 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/etext/cnst1918.htm> - 20.12.2017.

42 Конституция РСФСР 1925 г. (Утверждена Постановлением 12 Всероссийского Съезда Советов от 11.05.1925 «Об утверждении Конституции (Основного закона) РСФСР»). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1925/> - 20.12.2017.

43 Конституция РСФСР 1937 г. (Принята 12 Всероссийским съездом Советов 21.01.1937 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dslov.ru/txt/t6.htm>. - 20.12.2017.

44 Конституция РСФСР 1978 г. (Принята Внеочередной седьмой сессией Верховного совета девятого созыва 12.04.1978 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1978/red_1978/5478721/. - 20.12.2017.

45 Кодекс законов о труде (КЗоТ) Российской Советской Федеративной Республики 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. - 1918. - № 87-88. - Ст. 905.

46 Кодекс законов о труде (КЗоТ) Российской Советской Федеративной Республики 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. - 1922. - № 70.

47 Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09 декабря 1971 года (ред. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

48 Закон о малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах от 1882 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

49 Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. // // Российская газета. – 1992. – 28 апр. - № 98.

50 Положение «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». - СПб., 1836. - № 8157.- Т.Х. - С. 447-448.

III Судебная практика

51 Определение Конституционного суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса РФ и пунктом 374 раздела XXX перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».