

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, ПРАВА НАРОДОВ. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Т. А. Богорубова*, Е. В. Лазарева**

Защита трудовых прав граждан как основа правовой культуры: конституционный аспект

Трудовые права и свободы, закрепленные в большинстве конституций мира, крайне важны для лиц наемного труда, составляющих большую часть населения, поскольку защищают их от произвола работодателей, дают возможность отстаивать свое достоинство и интересы.

Россия является конституционным государством и впервые за всю историю действующая Конституция Российской Федерации 1993 г. (далее — Конституция РФ) признала высшей ценностью человека, его права и свободы. Общие ценностные подходы в сфере охраны и защиты прав человека были сформулированы в ст. 1 Основного Закона, провозгласившей Россию демократическим правовым государством, а также в ст. 2, закрепившей, что «признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства»¹. Следовательно, закрепление в Основном Законе неотъемлемых прав и свобод человека и гражданина, в том числе и права на труд (ст. 37 Конституции РФ) стало величайшим достижением новой российской демократии.

Конституционное закрепление обязанности Российского государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека — это и есть выражение сущности конституционного строя России, в котором учредительная власть принадлежит многонациональному народу². Данная обязанность состоит в создании условий для реализации прав и свобод человека и механизма для их защиты. Обеспечение же таких условий и защита трудовых прав и свобод граждан входят в обязанности всех органов и ветвей государственной власти.

* Заведующий кафедрой гражданско-процессуальных дисциплин Поволжского (г. Саратов) юридического института (филиала) Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, кандидат социологических наук, доцент.

** Доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Поволжского (г. Саратов) юридического института (филиала) Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, кандидат юридических наук.

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек.

² См.: Кабышев В. Т. Защита прав человека — главное направление правовой политики России // Правоведение. 1998. № 1. С. 124.

Необходимо отметить, что в едином юридическом механизме выделяют два вида способов охраны и защиты трудовых прав граждан: международно-правовые и внутригосударственные.

Формирование России как правового государства, развитие гражданского общества предполагают последовательное и неуклонное соблюдение общепризнанных принципов и норм международного права, положений международных договоров, участниками которых является Российская Федерация. Международная составляющая единого механизма охраны и защиты трудовых прав граждан — это деятельность ООН, ее органов и организаций, которые действуют под эгидой ООН, МОТ, а также различные региональные международные сообщества¹.

Принципиальное значение имеет положение Конституции РФ о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы (п. 4 ст. 15 Конституции РФ). Кроме того, особое значение для России приобретает проблема соблюдения своих международных обязательств, связанных со вступлением в Совет Европы.

Если вести речь о внутригосударственном способе, то необходимо учитывать тот факт, что действующая Конституция РФ обязала государство, все уровни и ветви власти признавать, соблюдать и защищать права и свободы граждан, в том числе и трудовые. Основной Закон возлагает данную обязанность, в первую очередь, на органы государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, относя правовое регулирование в данной сфере к ведению Федерации, а защиту трудовых прав и свобод граждан к совместному ведению.

На сегодняшний день проблемы обеспечения защиты трудовых прав и свобод граждан выходят далеко за внутригосударственные рамки и приобретают глобальный характер. Вместе с тем приходится констатировать существенный разрыв между конституционными положениями, устанавливающими уровень свободы личности, и реальным осуществлением именно трудовых прав и свобод граждан.

В связи с вышеизложенным возникает вопрос: в силу каких причин Россия не может реализовать свою главную обязанность — защищать трудовые права и свободы граждан?

Безусловно, можно привести факторы как политического, социального, экономического, так и психологического характера. Однако хотелось бы обратить внимание на тот факт, что большинство людей, безусловно, знают о своих трудовых правах и свободах, но главная проблема заключается в том, что они не знают, как их реализовать. А это является одним из показателей низкого уровня правовой культуры населения.

Правовой нигилизм в современном праве — это одно из самых распространенных явлений и потому требует должного научного осмысления. Правовой нигилизм — это «разновидность социального нигилизма как родового понятия. Сущность его — в общем негативно-отрицательном, неуважительном отношении к праву, законам, нормативному порядку, а с точки зрения корней, причин — в юридическом невежестве, косности, отсталости, правовой невоспитанности основной массы населения»².

Следует согласиться с мнением М. Б. Смоленского, который считает, что правовой нигилизм в России на современном этапе развития имеет некоторые

¹ См.: Теория государства и права : учебник для вузов / под ред. М. М. Рассолова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004. С. 302.

² Матузов Н. И. Правовой нигилизм как образ жизни // Правовая культура. 2012. № 1. С. 12.

отличительные черты: он характеризуется массовостью, носит явно демонстративный, агрессивный и неконтролируемый характер, выражается в самых разных формах (может быть как криминальным, так и легитимным, проявляться как «наверху», так и «внизу» общества, как в профессиональных кругах, так и на бытовом уровне)¹. Можно сказать, что правовой нигилизм — это неверие в действующее право. В связи с этим особенно актуально создание комплексного механизма, единой системы обеспечения и защиты трудовых прав граждан.

Кроме того, необходимо и повышение активности самих российских граждан по осуществлению конституционного положения ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, которое констатирует, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами. Но для того чтобы защищать свои нарушенные права, в данном случае мы ведем речь о трудовых правах граждан, необходимо знать, какими способами это возможно сделать, т. е. мы опять возвращаемся к вопросу о правовой культуре и правовом нигилизме. Таким образом, реализация вышеуказанного положения Основного Закона возможна в полном объеме только при условии роста правовой культуры российских граждан.

Конституция РФ провозгласила Россию правовым государством. Любое правовое государство не мыслится без полного признания трудовых прав граждан и эффективной системы гарантий их защиты. Отсюда, на наш взгляд, одной из основных проблем современного конституционализма является совершенствование механизма правового регулирования взаимоотношений между государством и гражданами, осуществляющими трудовую деятельность.

Данный механизм представляет собой совокупность правовых средств, направленных на создание и применение норм права, выявление и устранение препятствий для такого применения. Он включает в себя как правотворческую, так и правоприменительную деятельность. В первом случае принципы правовой политики находят свое воплощение в конкретных нормах права, принимаемых в установленном порядке. Во втором случае речь идет уже о реализации данных норм права.

Механизм реализации правовой политики в трудовой сфере имеет процедурное выражение в стадиях правотворчества и правоприменения. В связи с этим содержание и смысл взаимоотношений работающих граждан и государства определяются не только объемом трудовых прав и свобод, но и уровнем их обеспечения и защиты. Именно поэтому так важны и крайне необходимы законодательные и административные меры, которые гарантируют эффективность пользования провозглашенными правами, в частности, правом на свободу труда, запрещение принудительного труда, дискриминации в сфере труда и т. д., т. е. всего того, что нашло свое отражение в ст. 37 Конституции РФ.

Таким образом, можно констатировать, что принцип соблюдения и защиты прав человека, гражданина и свободы личности является основой ныне действующей Конституции РФ, проблема заключается лишь в том, насколько этот принцип соблюдается государством, а именно органами государственной власти².

Законодательное обеспечение конституционных трудовых прав и свобод граждан тесно связано с реальным социально-экономическим положением страны и определяющими тенденциями ее развития. За последние годы удалось многого

¹ См.: Смоленский М. Б. Право и правовая культура как базовая ценность гражданского общества // Журнал российского права. 2004. № 11. С. 27.

² См.: Конституция Российской Федерации с комментариями для изучения и понимания / Л. Ш. Лозовский, Б. А. Райзберг. М., 2000. С. 72.

добиться в сфере обеспечения конституционных прав и свобод граждан, в том числе и трудовых: создавались предпосылки для экономического подъема, восставали элементарные социальные гарантии граждан, происходило укрепление государственных институтов. Тем не менее состояние российской экономики на сегодняшний день, проблемы неплатежей организаций, задержки по выплате заработной платы и другие проблемы поставили вопрос о защите трудовых прав работников в число наиболее актуальных.

Согласно ч. 1 ст. 37 Основного Закона труд свободен. Свобода труда при этом подразумевает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничения конституционных прав могут быть установлены в той мере, в какой это необходимо для обеспечения государственных (публичных) интересов — в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Развивая положения Конституции РФ, законодатель определяет равные возможности каждого для реализации своих трудовых прав. Свобода труда должна отвечать и принципу свободы вступления в трудовые отношения. Никто не может принуждать к работе.

Однако провозглашение трудовых прав еще не означает их реального исполнения. Для их реализации требуются значительные усилия со стороны государства и соответствующие возможности. В связи с этим конституционное право на труд получило глубокое развитие в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс РФ). После Конституции РФ среди законов в трудовой сфере он является важнейшим документом, актом, обладающим высшей юридической силой. По сути — это кодифицированный источник трудового права. Характерно и то, что он усиливает отраслевую принадлежность норм трудового права. Кроме того, Трудовой кодекс РФ содержит много новых и важных положений, относящихся ко всем институтам российского трудового права¹.

В настоящее время в России реализуется принцип, в соответствии с которым государство должно существовать для человека, для осуществления возможности реализации своих трудовых прав и свобод. В этом контексте необходимо упрочение позиций правового закона, соблюдение личных и трудовых прав и свобод граждан, а также неуклонное повышение и совершенствование гарантий основных социальных, трудовых и экономических прав. Статья 352 Трудового кодекса РФ в качестве основных способов защиты прав предусматривает: самозащиту работниками трудовых прав; защиту трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебную защиту². Следовательно, спецификой трудового законодательства является то, что контроль в этой сфере осуществляется не только государственными органами, но и профессиональными союзами.

К формам самозащиты необходимо отнести отказ работника от выполнения незаконных распоряжений работодателя, например о досрочном выходе на работу из отпуска, о привлечении к сверхурочной работе и др. Самозащита может быть

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу / под ред. К. Н. Гусова. М., 2006. С. 5.

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм.) // Российская газета. 2001. 31 дек.; Собр. законодательства Рос. Федерации. 2006. № 27, ст. 2878.

использована и в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также в случае выполнения работы с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

Работник может отказаться от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Самозащита трудовых прав будет иметь место и в том случае, если работник приостановил работу в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, т. к. данное право предоставлено ст. 142 ТК РФ. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Эффективным способом защиты трудовых прав работников, одной из форм самозащиты является их обращение в органы по разрешению индивидуальных трудовых споров. В случае установления фактов нарушения трудовых прав Комиссии по трудовым спорам принимают решения, содержащие соответствующие меры защиты трудовых прав. Эти меры представляют собой предписания, подлежащие обязательному исполнению работодателем¹.

Кроме того, важной юридической гарантией, направленной на самозащиту субъективных трудовых прав работников, является норма ст. 37 Конституции РФ, которая признает за гражданами право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку. Следовательно, особого внимания заслуживает и такая форма защиты, как забастовка (ст. 409 ТК РФ). Однако, для того, чтобы работники могли реализовать данное право, необходимо разработать более четкие правовые механизмы реализации разрешения коллективных трудовых споров.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закреплено определение профсоюза: это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты своих социально-трудовых прав и интересов². Профсоюзные организации обладают обширными правами в области защиты трудовых прав работников, т. к. целью их создания является взаимодействие с работодателем в интересах работников. Это опосредованный способ воздействия работника на работодателя.

В соответствии с ч. 1 ст. 45 Конституции РФ каждому работнику гарантирована государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Данную функцию со стороны государства осуществляют: федеральная инспекция труда, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления, прокуратура. Деятельность контрольно-надзорных органов государства в сфере труда должна быть опережающей, направленной на выявление нарушений и недопущение их совершения.

Кроме того, действенным способом защиты трудовых прав является судебная защита, имеющая место, когда работник самостоятельно или через представителя

¹ См.: Барбашова Т. П., Миронов В. И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. № 7. С. 16.

² См.: О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 3, ст. 148.

обращается непосредственно в суд с соответствующим заявлением. Чем объяснить то, что граждане при явном нарушении их трудовых прав не обращаются в суд? В суд стали меньше обращаться не потому, что нарушений стало меньше, а потому, что на практике во время судопроизводства выявляются пробелы в законодательстве по трудовым вопросам, которых в принципе не должно быть. Так, в действующем Трудовом кодексе РФ имеется ряд дискуссионных правовых норм, связанных с защитой трудовых прав работников, хотя по своему содержанию трудовое законодательство призвано обеспечить баланс интересов государства и интересов работников и работодателей. Этому и должны соответствовать все нормативные акты, регулирующие трудовые отношения¹.

Например, ч. 1 ст. 64 Трудового кодекса РФ констатирует, что «запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора». Как суд должен толковать оценочное понятие «необоснованный»? Наличие в Кодексе этого многозначного понятия привело к тому, что в настоящее время в России существует дискриминация при приеме на работу женщин, людей определенного возраста и т. д., а работодатель нередко выдвигает условия, неприемлемые с точки зрения этических норм. В связи с этим судьи вынуждены отказывать в приеме заявлений по таким делам, и работник должен самостоятельно доказывать наличие дискриминационного подхода работодателя. Даже в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 этот вопрос остался нерешенным². Таким образом, законодательная гарантия перестала быть гарантией, т. к. реально ее использовать невозможно.

Очень важной проблемой является недостаточное использование, а часто вообще игнорирование международно-правовых норм. Несмотря на значительный объем российского законодательства и порой невозможность объективного применения судьями конкретных международных актов, Пленум Верховного Суда РФ своим Постановлением от 10 октября 2003 г. № 5 дополнительно подчеркнул необходимость применения судами Европейской конвенции с учетом практики Европейского суда по правам человека³. Российская Федерация, ставшая правопреемницей СССР, подтвердила признание 50 действующих конвенций МОТ. Из них в настоящее время действуют 43. Однако у судей нередко просто отсутствуют тексты ратифицированных конвенций МОТ. В России более 50 % судей применяют международные нормы только при явных коллизиях соответствующих норм⁴. В связи с чем, как мы полагаем, в России еще не накоплен достаточный опыт применения и использования международных правовых норм.

Как уже было сказано, проблемы, касающиеся судебной защиты трудовых прав граждан Российской Федерации, связаны как непосредственно с несовершенством судопроизводства, так и с несовершенством трудового законодательства.

¹ См. подробнее: *Снежко О. А.* Конституционно-правовая защита трудовых прав граждан // Трудовое право. 2005. № 1. С. 23; *Барбашова Т. П., Миронов В. И.* Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. № 7. С. 91.

² См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 сентября 2010 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6; Российская газета. 2010. 1 окт.

³ См.: О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 (в ред. от 5 марта 2013 г.) // Российская газета. 2003. 2 дек.

⁴ См.: *Борисова О., Снежко О.* Проблемы судебной защиты трудовых прав. URL: <http://portal-law.ru/articles/sudzashita> (дата обращения: 21.08.2013).

К сожалению, приходится констатировать, что существующая система разрешения трудовых споров не обеспечивает правосудием права и свободы гражданина в данной сфере. Поэтому заявленные в Конституции РФ верховенство прав и свобод граждан, приоритет их ценности во многом лишь декларированы без подтверждения их на практике в силу указанных выше причин.

Как мы полагаем, главная причина состоит в том, что при вроде бы законодательной защите прав работника он, учитывая обстановку на рынке труда, зависит от работодателя и, боясь потерять работу, позволяет работодателю нарушать свои трудовые права. В данном случае, как нам представляется, основную функцию по защите нарушенных трудовых прав должно взять на себя государство. Поэтому, прежде всего, необходимо реформировать судебную систему, используя опыт развитых стран. Нужно создать специальные суды по трудовым вопросам, которые в короткие сроки смогут рассмотреть трудовые споры между работниками и работодателями. Кроме того, необходима активизация деятельности контрольно-надзорных органов, призванных надлежащим образом предотвращать нарушение или своевременно выступать в защиту трудовых прав работников, тем самым обеспечив их интересы. Соответствующие государственные органы обязаны реагировать на любые обращения работников, связанные с нарушениями их трудовых прав и принимать своевременные действенные меры. Следует согласиться с В. А. Затонским в том, что «правовая культура должностных лиц обеспечивает наиболее полную реализацию прав и свобод граждан, их охрану и защиту, служит одним из важных показателей уровня и состояния законности в современном российском обществе, его правовой культуры»¹.

Кроме того, на наш взгляд, было бы целесообразно принять следующие меры по совершенствованию законодательства в области защиты трудовых прав граждан:

- провести ревизию на соответствие Конституции РФ и международным стандартам в области защиты трудовых прав граждан действующих федеральных нормативных правовых актов и нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации;
- выявить пробелы правового регулирования в области защиты трудовых прав и свобод граждан, подготовить план законотворческих работ, где должна быть четко определена первоочередность разработки тех законопроектов, которые призваны обеспечить реализацию конституционных норм и принципов, относящихся к трудовым правам граждан;
- разработать и внедрить действенные механизмы в сфере защиты трудовых прав работников.

В заключение хотелось бы отметить, что защиту трудовых прав граждан необходимо рассматривать как основу правовой культуры. Следовательно, для наиболее успешного решения проблем защиты трудовых прав и свобод граждан необходимы соответствующие меры по совершенствованию законодательства в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина и совершенствованию деятельности исполнительной и судебной власти, органов местного самоуправления.

Однако вышеназванные меры не помогут решить имеющиеся проблемы в данной сфере. Повышение уровня правовой культуры среди населения — это также достаточно важное условие для того, чтобы каждый гражданин мог реализовать свои права и свободы, в том числе и в трудовой сфере.

¹ Затонский В. А. Правовая культура — необходимый ресурс модернизации российской государственности // Правовая культура. 2012. № 1. С. 39.