

Научная статья
УДК 343.734
DOI 10.18101/2658-4409-2022-1-27-34

ТРУДОВЫЕ ПРАВА ПО КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ

© **Мурзина Елена Александровна**

кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
elena.murzina.57@mail.ru

Аннотация. Согласно положениям ст. 72 Конституции Российской Федерации, к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов отнесены полномочия по принятию законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. Трудовые права являются одними из важнейших конституционных прав человека и гражданина, они закреплены в ст. 37 Конституции Российской Федерации, а также в Конституции Республики Бурятия. Вопросы, касающиеся трудовых прав граждан, а также конституционные гарантии таких прав играют важную роль в правовом регулировании трудовых отношений. Проводимые исследования конституционных прав человека и гражданина в сфере труда способствуют совершенствованию действующего трудового законодательства, которое динамично развивается. В статье проанализированы конституционные нормы республиканского уровня, содержащие основополагающие принципы трудового права и права граждан в сфере трудового права. Отражено их соответствие по своему содержанию нормам, закрепленным в Конституции Российской Федерации, а также нормам международно-правовых актов, закрепляющих в том числе концепцию достойного труда. Приведена краткая характеристика каждого закрепленного на конституционном уровне права граждан в сфере труда и их гарантии. Рассмотрена реализация конституционных норм в нормативных правовых актах республиканского уровня.

Ключевые слова: Конституция Республики Бурятия, трудовые права граждан, сфера трудового права.

Для цитирования

Мурзина Е. А. Трудовые права по Конституции Республики Бурятия // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2022. Вып. 1. С. 27–34.

В современном обществе труд выступает категорией социальной, экономической, политической. Характеризуя трудовое право, многие ученые в своих трудах отмечают, что положенное в основу наименования данной отрасли права слово «труд» является целенаправленной деятельностью человека, реализующей его физические и умственные способности в создании материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения не только потребностей каждого индивидуума, но и общества в целом [1, с. 44–66].

Главную роль в регулировании трудовых правоотношений, конечно же, играют основополагающие принципы в сфере труда, закрепленные на конституционном

уровне. С учетом того, что трудовое законодательство в силу положений ст. 72 Конституции Российской Федерации¹ отнесено к сфере совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, Конституция Республики Бурятия² с соблюдением требований о пределах компетенции, следуя правилам соответствия нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, включая их конституции и уставы, федеральным законодательным актам, имеющим более высокую юридическую силу, закрепляет на конституционном уровне принципы трудового права, по своему содержанию фактически соответствующие содержанию аналогичных норм Конституции Российской Федерации.

Так же, как и конституционные нормы федерального уровня, нормы Конституции Республики Бурятия воспроизводят общепризнанные принципы, заложенные в нормах международных правовых актов, регламентирующих права в сфере труда, в частности Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)³, деклараций, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (далее по тексту — МОТ)⁴.

Декларацией МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.)⁵ таковыми в числе других объявлены упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий; свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров. Как уже отмечено, упомянутые базисные принципы и права положены в основу конституционных прав в сфере труда как на федеральном, так и на республиканском уровне.

Конституционные основы трудового права заложены в нормах ст. 2, 7, 37 Конституции Российской Федерации. Аналогично содержанию этих конституционных норм федерального уровня Конституция Республики Бурятия в ст. 2 провозглашает человека, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, личную неприкосновенность и безопасность, права и свободы высшей ценностью в Республике Бурятия, а их признание, соблюдение и защиту — главной обязанностью государства. В ст. 9 Конституции Республики Бурятия закреплено, что она является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Содержание ст. 35 Конституции Республики Бурятия позволяет определить на основе закрепленных в ней основополагающих принципов в сфере труда перечень основных прав и свобод человека и гражданина в названной сфере.

¹ Конституция Российской Федерации 12.12.1993 (с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 16.02.2022).

² Конституция Республики Бурятия 22.02.1994 (в ред. от 03.03.2021). URL: http://constitution.garant.ru/region/cons_buryat/ (дата обращения: 16.02.2022).

³ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291. 28 апр.

⁴ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. 1; Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. 2.

⁵ Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.) // Российская газета. 1998. № 238. 16 дек.

Основополагающим среди принципов трудового права является принцип свободы труда, который означает возможность свободно распоряжаться каждым трудоспособным гражданином своей способностью к труду, выбирать род деятельности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда не совместима с дискриминацией в сфере труда и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе. Приведенные конституционные положения соответствуют Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)¹.

Следующим основным принципом, закрепленным в ст. 35 Конституции Республики Бурятия, является принцип запрета принудительного труда.

Понятие принудительного труда и его запрет сформулированы в ст. 4 Трудового кодекса РФ и в целом соответствуют Международному пакту о гражданских и политических правах (1966), конвенциям Международной организации труда (МОТ) № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930)² и № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957)³.

Согласно национальному законодательству, к принудительному труду отнесены в том числе нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей работником, не обеспеченным средствами индивидуальной или коллективной защиты, а также в случаях, когда выполняемая работа угрожает жизни и здоровью работника.

Ряд конституционных принципов направлен на обеспечение условий, в которых человек реализует свое право и свои возможности трудиться. Одним из таких принципов является право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (т. е. право на охрану труда). Праву работников на охрану труда корреспондирует обязанность работодателей обеспечить безопасные условия труда. Во исполнение конституционных положений Народным хуралом Республики Бурятия были приняты законы «О государственном управлении охраной труда в Республике Бурятия»⁴, «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях» от 23.12.2011 г. № 2428-IV

¹ Относительно дискриминации в области труда и занятий : конвенция МОТ № 111 от 25.06.1958. URL: <https://www.consultant.ru> > cons_doc_LAW_120760 (дата обращения: 08.02.2022).

² Относительно принудительного или обязательного труда : конвенция МОТ № 29 (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ). URL: <https://legalacts.ru> > doc konventsija-n-29-mezhdunarodnoi-organizatsii-truda-otnositelno (дата обращения: 08.02.2022).

³ Об упразднении принудительного труда : конвенция МОТ (принята в г. Женеве 25.06.1957) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. 10 дек.

⁴ О государственном управлении охраной труда в Республике Бурятия : закон Республики Бурятия от 29.12.2003 г. № 599-III (в ред. от 23.12.2008, от 07.05.2014). URL: <https://docs.cntd.ru/document/816001351> (дата обращения: 08.02.2022).

(ред. от 24.11.2021)¹. Также в республике действует принятое во исполнение вышеприведенного закона постановление правительства Республики Бурятия от 04.06.2012 г. № 330 (ред. от 07.04.2021) «О реализации закона Республики Бурятия "О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях"» от 23.12.2011 г. № 2428-IV².

Еще одним принципом выступает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Одним из показателей цивилизованного государства выступает уровень устранения каких-либо дискриминационных различий во всех областях общественной жизни, а также в сфере труда. Запрет дискриминации в сфере труда направлен на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду [2, с. 21], включая равное право на оплату труда соразмерно квалификации, занимаемой должности, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Вознаграждение за труд (заработная плата) обеспечивает достойное существование для самого человека и его семьи. Согласно Всеобщей декларации прав человека, «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение»³, а государства, подписавшие Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., «признают право на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую зарплату».

Данные положения по своей сущности предполагают вознаграждение за труд, обеспечивающее достойное человеческое существование для работника и его семьи. В принципе этому положению соответствует норма ч. 1 ст. 133 ТК РФ, определяющая, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума населения.

Основным назначением минимального размера оплаты труда является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени на уровне, достаточном для восстановления работоспособности и удовлетворения основных жизненных потребностей. Федеральным законом от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» установлено, что начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года⁴.

¹ О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях : закон Республики Бурятия от 23.12.2011 г. № 2428 (ред. от 24.11.2021) // Собрание законодательства Республики Бурятия. 2011. № 11–12(152–153).

² Бурятия. 2012. № 58.7 авг.; Официальный вестник № 56.

³ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. № 67. 5 апр.

⁴ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума

Основным социальным назначением прав и свобод в сфере труда является обеспечение занятости населения, предоставление возможностей честно зарабатывать средства существования, что позволит достойно жить. Право на защиту от безработицы также относится к числу основных принципов трудового права, закрепленных на конституционном уровне.

Право на защиту от безработицы реализуется в нормах закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 19.11.2021) и иных нормативных правовых актах, определяющих политику государства в области занятости, в том числе в отношении отдельных групп населения, особо нуждающихся в защите от безработицы (инвалиды, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, лица предпенсионного возраста и др.).

Реализация конституционных положений о занятости населения на уровне Республики Бурятия нашла отражение в таких нормативных правовых актах, как Государственная программа Республики Бурятия «Содействие занятости населения» (утверждена постановлением правительства Республики Бурятия 15 октября 2018 г. № 576)¹, постановление правительства Республики Бурятия «Об утверждении Порядка расходования средств республиканского бюджета на реализацию мероприятий по содействию занятости населения в Республике Бурятия» от 6 февраля 2012 г. № 36 (в ред. от 25.01.2022)², постановление правительства Республики Бурятия «О Комиссии при Правительстве Республики Бурятия по вопросам соблюдения законодательства об оплате труда и занятости населения» от 8 февраля 2019 г. № 40 (ред. от 30.11.2021)³.

Также одним из конституционных прав является право каждого на отдых. Главное предназначение права на отдых заключается в сохранении и поддержании здоровья работника. Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Время отдыха тесно взаимосвязано с рабочим временем. Установление в Трудовом кодексе РФ максимальной продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней, ограничение сверхурочных работ являются гарантиями права на отдых.

Значимым является закрепленное в ст. 35 Конституции Республики Бурятия право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Оно гарантирует важнейший способ защиты трудовых прав конкретного работника и коллективных интересов работников. Указанное конституционное положение соответствует аналогичному конституционному положению, закрепленному в ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Свое воплощение это конституционное право находит в соответствующих главах Трудового кодекса РФ, включая порядок разрешения индивидуальных и

трудоспособного населения : федер. закон от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ Ф3 // Собрание законодательства РФ. 2018. № 1 (Ч. 1). Ст. 5.

¹ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 18.10.2018).

² Бурятия. 2012. № 13. 9 февр.; Официальный вестник № 12.

³ Официальный интернет-портал правительства Республики Бурятия. URL: www.egov-buryatia.ru (дата обращения: 08.02.2019).

коллективных трудовых споров (гл. 60 и 61). Под трудовым спором понимаются заявленные в юрисдикционный орган неурегулированные разногласия между работником (несколькими работниками) и работодателем по поводу применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, а также установления новых или изменения существующих условий труда, включая заработную плату.

В целях разрешения коллективного трудового спора Конституция Республики Бурятия, как и Конституция Российской Федерации, закрепляет право на забастовку. Такой способ разрешения коллективного трудового спора тесно взаимосвязан с одним из фундаментальных прав работников – правом на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров (соглашений) об условиях труда в рамках социального партнерства. Следует отметить, что значительную роль в сфере социального партнерства играют предусмотренные законом Республики Бурятия «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» постоянно действующая республиканская трехсторонняя комиссия и комиссии по регулированию социально-трудовых отношений¹.

Забастовка является крайним методом урегулирования возникших разногласий при ведении переговоров по заключению коллективных договоров (соглашений) в рамках социального партнерства в случае невозможности разрешения возникшего коллективного спора иными методами. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. При этом следует помнить, что забастовка — прерогатива работников, представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие. В целях избежания возможных неблагоприятных последствий забастовок законодатель подробно регулирует случаи, при которых забастовка не допускается (ст. 413 Трудового кодекса РФ).

Реализация вышеприведенных конституционных положений, закрепляющих право на обеспечение достойной жизни каждого человека и его свободное развитие, которые, по сути, тесно связаны с достойным трудом, возможна при условии более активного влияния государства на создание прогрессивной современной модели взаимоотношений работников и работодателей независимо от форм собственности, развитие системы гарантий и механизмов правовой защиты в сфере трудового права. А это означает обязательное, своевременное и полное правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, тесно с ними связанных, не только на федеральном уровне, но и на уровне Республики Бурятия как субъекта Российской Федерации в пределах своей компетенции.

Основополагающие принципы трудового права закреплены также и в других статьях Конституции Республики Бурятия. В частности, в ст. 28 закреплено право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. При этом главное предназначение профессиональных союзов заключается в защите именно трудовых прав работников, что подтверждается содержанием гл. 58 Трудового кодекса РФ «Защита трудовых прав и законных

¹ О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда: закон Республики Бурятия от 08.05.2009 г. № 820-IV // Бурятия. 2009. № 81. 13 мая; Официальный вестник № 50.

интересов работников профессиональными союзами». Кроме того, именно профессиональные союзы в большинстве случаев представляют интересы работников при ведении переговоров в сфере социального партнерства по заключению коллективных договоров и соглашений.

Как уже было отмечено, республиканские конституционные положения находят свое воплощение в принимаемых на республиканском уровне нормативных правовых актов развития трудового законодательства с учетом существующих экономических условий. Большой частью эти нормативные правовые акты посвящены вопросам социального партнерства, оказанию содействия занятости населения, вопросам охраны и оплаты труда.

Литература

1. Дзарасов М. Э. Конституционные права в сфере труда и проблемы их реализации // Труды Института государства и права РАН. 2011. № 1. С. 44–66. Текст : непосредственный.

2. Орловский Ю. П. Общепризнанные принципы запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда в законодательстве России. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Москва : Норма, ИНФРА-М, 2016. С. 21. Текст : непосредственный.

Статья поступила в редакцию 06.05.2022; одобрена после рецензирования 12.05.2022; принята к публикации 24.05.2022.

LABOUR RIGHTS UNDER THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF BURYATIA

Elena A. Murzina

Cand. Sci. (Law), A/Prof.,

Dorzhi Banzarov Buryat State University

6 Sukhe-Batora St., Ulan-Ude 670000, Russia

elena.murzina.57@mail.ru

Abstract. According to the provisions of Article 72 of the Constitution of the Russian Federation, the joint jurisdiction of the Russian Federation and its constituent entities includes the powers to adopt laws and regulations containing employment and labour statutes on issues that are not within the jurisdiction of federal authority. Labour rights are some of the most important constitutional human and civil rights, which are enshrined in Article 37 of the Constitution of the Russian Federation and in the Constitution of the Republic of Buryatia. The issues relating to the labour rights of citizens along with the constitutional guarantees of such rights play an important role in the legal regulation of the labour relations. The ongoing studies of the constitutional human and citizen's rights in the labour sphere contribute to the improvement of the current labour legislation, which is dynamically developing. The article analyzes the constitutional provisions of the republican level, containing the fundamental principles of labour law and the citizens' rights in the field of labour. We have reflected the compliance of their content with the regulations of the Constitution of the Russian Federation, as well as with the provisions of international law acts, which enshrine among

other things the concept of decent work. The article gives a brief description of the citizens' rights enshrined at the constitutional level in the sphere of labour and wage security, and considers the implementation of constitutional provisions in the normative legal acts of the republican level.

Keywords: the Constitution of the Republic of Buryatia, labour rights of citizens, employment and labour law.

For citation

Murzina E. A. Labour Rights under the Constitution of the Republic of Buryatia. *Bulletin of Buryat State University. Law.* 2022; 1: 27–34 (In Russ.).

The article was submitted 06.05.2022; approved after reviewing 12.05.2022; accepted for publication 24.05.2022 .