

Н.Н. Кулешова

---

## КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ СВОБОДЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

---

Посвящено конституционно-правовым механизмам свободы труда в настоящее время. Отмечено, что современные формы трудовых отношений существенно снижают возможности минимального гарантирования права на труд и сопутствующих конституционных прав и свобод. Подчеркивается, что приоритетной задачей в рамках развития трудового права в России выступает увеличение роста защищенности работников правовыми средствами регулирования в сфере трудовых правоотношений. Делается вывод о необходимости изменения системы конституционных механизмов, в которой сложилась практика непоследовательного выстраивания правовых отношений в сфере регулирования гарантий свободы труда.

*Ключевые слова:* Конституция Российской Федерации, охрана труда, конституционно-правовые механизмы свободы труда.

N.N. Kuleshova

---

## CONSTITUTIONAL-LEGAL MECHANISMS OF FREEDOM OF LABOR IN MODERN CONDITIONS

---

Dedicated to the constitutional and legal mechanisms of freedom of labor at present. It is noted that modern forms of labor relations significantly reduce the possibility of minimizing the guarantee of the right to work and related constitutional rights and freedoms. It is emphasized that the priority task in the framework of the development of labor law in Russia is to increase the growth of workers' protection by legal means of regulation in the field of labor relations. The conclusion is drawn about the need to change the system of constitutional mechanisms, which has developed the practice of inconsistent building of legal relations in the sphere of regulation of guarantees of freedom of labor.

*Keywords:* Constitution of the Russian Federation, labor protection, constitutional and legal mechanisms of freedom of labor.

Правовое регулирование в сфере трудовых отношений расширяется именно в контексте формирования системы специальных гарантий и установления дополнительных форм государственного управления, в том числе в форме контроля и надзора за соблюдением прав человека в трудовых отношениях. Данное направление является приоритетным во многих зарубежных странах, что вызвано развитием стратегических моделей международного права в области правового регулирования в сфере труда.

Современные формы трудовых отношений существенно снижают возможности минимального гарантирования права на труд и сопутствующих конституционных прав и свобод. Современная государственная политика нацелена на активное вливание на рынок труда молодежи, что во многом предопределяет стратегическое форматирование дополнительных социальных гарантий, возникающих параллельно с удовлетворением потребностей работника в России как социальном государстве.

Трудовой потенциал и современный экономический рост выстраивают новые приоритеты в правовом регулировании, а именно: изменились традиционные формы трудовых отношений, появились новые (краудворкинг (разовая работа), краудсорсинг, так называемые специальные онлайн-платформы, прекаризация (неустойчивая занятость)). С появлением корпоративного права, правового регулирования в области роботизации еще более актуальным становится защита прав граждан Российской Федерации с сохранением их собственного трудового потенциала. Остро возникает потребность в исследованиях, направленных на урегулирование дополнительных конституционных гарантий свободы труда, защиты трудового потенциала, включая переподготовку, повышение квалификации и законности ведения трудовых отношений.

Приоритетной задачей в рамках развития трудового права в России выступает увеличение роста защищенности работников правовыми средствами регулирования в сфере трудовых правоотношений. Однако современное развитие трудовых отношений напрямую зависит от новых коммуникационных и информационных технологий, такая связь проявляется на многих этапах реализации гражданином права на труд. По мнению современных конституционалистов [1], неоднозначное отношение к цифровизации в праве существенно затрагивает систему конституционных гарантий. Так, например, следует учитывать в плане расчетов МРОТ и прожиточного минимума расходы на услуги провайдеров в связи с тем, что отправить резюме работодателю или зарегистрироваться в системе государственных услуг для получения сведений социального или личного характера можно только через Интернет. Тем не менее уведомления о рас-

торжении трудового договора по-прежнему направляются по почте.

Согласимся с идеями В.И. Симонова, который считает, что «гарантии – это способы компенсации правового регулирования, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права» [6]. В настоящее время подобный подход позволяет шире использовать нормы по гарантированию прав лицам, участвующим в трудовых отношениях или реализующим работу по иным формам занятости (согласно Рекомендации Международной организации труда от 2006 г. № 198 и на основании ст. 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) к ним относятся самозанятые, лица, практикующие краудворкинг, краудсорсинг, лица таких нетрадиционных трудовых отношений, как разовая работа).

К сожалению, современная система конституционных гарантий только теоретически определяет их содержание, выходит за пределы конституционно-правового и социального регулирования. Причин для совершенствования много, например, такая категория лиц, как самозанятые, не может рассчитывать на компенсацию всех установленных трудовых гарантий, которыми пользуются государственные гражданские служащие или работники государственных и муниципальных учреждений. Считаю необходимым разработать новую систему социальных гарантий трудовых прав, применяя методы оценки эффективного развития трудовых отношений, опираясь на новации правовых идей и реалии социальной политики.

Политика России, согласно Конституции Российской Федерации, должна обеспечивать реализацию принципа, согласно которому человек, его права и свободы

признаются высшей ценностью государства (ст. 2). Достижение этой цели возможно не только конституционным закреплением свободы труда, но и разработкой системы гарантии и защиты граждан. Согласно Конституции Российской Федерации право каждого гражданина России на труд (ст. 37) охраняется государством и регулируется трудовым законодательством. На современном этапе защиты прав особо отмечена деятельность Конституционного суда Российской Федерации. Примерами служат принятые им в 2017–2019 гг. постановления, которые затронули вопросы незаконного увольнения ввиду изменившихся стандартов в системе образования и по дисциплинарному основанию, условий оплаты компенсации и оплаты работы в выходные и праздничные дни, выплат компенсации за отпуск. Конституцией Российской Федерацией определен эффективный механизм защиты трудовых прав, основные положения которого соответствуют международным стандартам.

Таким образом, недостаток в правовом регулировании конституционных гарантий прав и свобод устраняется посредством принятия постановлений Конституционным судом Российской Федерации. Однако следует отметить, что конституционные гарантии трудовых прав имеют разные возможности реализации самозащиты как юридического, так и ненормативного характера. Поэтому следует развивать альтернативные механизмы обеспечения и защиты трудовых прав. О ненормативности способов самозащиты Конституционный суд Российской Федерации принимал соответствующие решения. Поэтому, чтобы исключить злоупотребления в вариантах и способах самозащиты граждан, следует закрепить нормативно смоделированные варианты (модели) самозащитного поведения с условием их дальнейшего развития

во внесудебном порядке, а именно в форме процессов решений трудовыми комиссиями, профессиональными медиаторами.

В настоящее время сложилась неоднозначная практика урегулирования отдельных конституционных гарантий прав и свобод в сфере труда. Оценивая интерес законодателя к механизмам применения норм конституционного и трудового права, отметим, что в течение 2018–2019 гг. были приняты постановления Конституционного суда Российской Федерации и постановления Верховного суда Российской Федерации в части повышения конституционной ответственности работодателей по соблюдению конституционных гарантий на отдых, социальное обеспечение, законную оплату труда.

В качестве примера обратимся к решениям Конституционного суда Российской Федерации в целях актуализации заявленных проблем – сохранения механизмов обеспечения конституционных гарантий. Конституционный суд Российской Федерации определил смысл ч. 1 ст. 153 ТК РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни» (Определение Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П [4]): при установлении размера заработной платы работодатель должен учитывать не только количество и качество труда, но и условия работы. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени должна включать не только тарифную часть заработной платы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

В связи с участвовавшими увольнениями в системе образования Конституционный суд Российской Федерации обратил внимание на основания увольнения: граждан-

ку Г. уволили с должности воспитателя детского сада на основании п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ из-за несоответствия новым требованиям к образованию, установленным законом и профессиональным стандартом. Пояснения даны следующие: при принятии Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не предполагалось, что работодатели будут требовать наличия профессионального образования у педагогических работников, которые уже состоят в трудовых отношениях и успешно осуществляют профессиональную деятельность. Подразумевается, что вопрос о продолжении профессиональной деятельности надо решать с учетом длежащего характера трудовых отношений. Для этого проводят аттестацию и оценивают, способен ли работник выполнять порученную ему работу. Ранее Минтруд России в Письме от 22 апреля 2016 г. № 14-3/В-381 также разъяснял, что вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием увольнять работников. Однако по итогам проверок прокуратуры работодатели получали распоряжение уволить работников, у которых квалификация не соответствует требованиям закона. Поэтому Постановление Конституционного суда Российской Федерации № 41-П важно для правоприменительной практики.

Еще один способ конституционных гарантий – это традиционная самозащита как инициатива личности в рамках защиты прав и свобод в форме действий или без обращений к государственным или иным органам, способной защищать свои права. По сути, она является лишь конституционной возможностью на самозащиту без глубокой трансляции полных возможностей. Личность способна самостоятельно выбирать средства защиты, оценивая правомерность их применения. Конституционный аспект защиты трудовых прав может быть

соотнесен с самозащитой, так как система конституционных гарантий сводится к многообразию форм защиты и проявлению конституционных гарантий в правовом пространстве России.

Поэтому следует отметить, что конституционные гарантии трудовых прав имеют разные возможности реализации самозащиты как юридического, так и ненормативного характера. О ненормативности способов самозащиты Конституционный суд Российской Федерации принимал соответствующие решения. Поэтому самым недопустимым является исключить злоупотребления в вариантах и способах самозащиты, закрепив нормативно смоделированные личностью собственные варианты самозащитного поведения. Тема эффективной самозащиты прозвучала в исследованиях Н.Л. Лютова [3], А.А. Газаевой [2].

Таким образом, в связи с развитием научно-технического прогресса и несовершенством законодательства следует распространять среди работников способы отстаивания и фиксации нарушений в сфере трудовых отношений: видеосъемка, аудиозапись (данные способы признаются судом допустимыми). Особо следует отметить информационные ресурсы: публикации на личной странице в социальных сетях с прикрепленным обращением для распространения записи. Возможность минимизации ответственности за правонарушение будет исключена, суд определит правомерность действий работодателя в соответствии с действительностью фактов нарушения трудовых отношений.

Еще одна форма эффективного развития трудовых отношений (в том числе контроля) – это передача геолокационных данных о местонахождении человека, оторванного от основного места работы (водители транспортного средства, экспедиторы, провайдеры, неофисные работники),

которые позволяют доказать причастность человека к определенным фактам нарушения трудового режима или устанавливают дополнительную гарантию в сфере безопасного труда.

Поэтому следует уделять внимание подбору индивидуальных форм самозащиты, которую моделирует сам гражданин в сложившейся ситуации трудовых отношений. Безусловно, что современные модели работы с персональными данными расширяются: в настоящее время существует законопроект о больших данных, где накапливается информация о совокупных базах данных физического лица в виде персональных данных, сведений об участии в деятельности государства, юридических лиц, иная информация, в том числе геопозиция лица, границы передвижения. Соответственно, следует научиться оперировать данной информацией с точки зрения

доступа к ней в первую очередь личности, которой она принадлежит [5].

Таким образом, в современной системе конституционных механизмов сложилась практика непоследовательного выстраивания правовых отношений в сфере регулирования гарантий свободы труда. По-прежнему превалирует судебная практика при отстаивании социально-финансовых отношений в сфере труда, которая тем самым подрывает классические традиции правового пространства социального института, доказывая тем самым наличие неравных и нестабильных отношений между работником и работодателем, находящихся в зависимости от научно-промышленного и цифрового потенциала, неспособного своевременно предложить оптимальные, ориентированные на конституционные принципы и механизмы обеспечения конституционных гарантий в трудовой сфере.

### Литература

1. Алешкина И.А., Молокаева О.Х. Опасности цифрового развития права: очевидные, скрытые, мнимые // Конституционное и муниципальное право. 2019. № 8. С. 41–46.
2. Газаева А.А. Конституционные полномочия личности на самозащиту: традиционный и новый взгляд // Конституционное и муниципальное право. 2019. № 8. С. 17–20.
3. Люттов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115–131.
4. По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других: постановление Конституционного суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Романова А.Ю. К вопросу о правовом режиме больших данных // Конституционное и муниципальное право. 2019. № 8. С. 20–26.
6. Симонов В.И. Понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4.

### Literatura

1. Aleshkina I.A., Molokaeva O.Kh. Opasnosti tsifrovogo razvitiya prava: ochevidnye, skrytye, mnimye // Konstitutsionnoe i munitsipal'noe pravo. 2019. № 8. S. 41–46.
2. Gazaeva A.A. Konstitutsionnye polnomochiya lichnosti na samozashchitu: traditsionnyj i novyj vzglyad // Konstitutsionnoe i munitsipal'noe pravo. 2019. № 8. S. 17–20.
3. Lyutov N.L. Transformatsiya trudovogo pravootnosheniya i novye formy zanyatosti v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki // Zhurnal rossijskogo prava. 2019. № 7. S. 115–131.

4. Po delu o proverke konstitucionnosti chasti pervoj stat'i 153 Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federatsii v svyazi s zhalobami grazhdan D.V. Apukhtina, K.K. Bagirova i drugikh: postanovlenie Konstitutsionnogo suda Rossijskoj Federatsii ot 28 iyunya 2018 g. № 26-P. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tantPlyus".

5. Romanova A.Yu. K voprosu o pravovom rezhime bol'shikh dannykh // Konstitutsionnoe i munitsipal'noe pravo. 2019. № 8. S. 20–26.

6. Simonov V.I. Ponyatie garantij i kompensatsij v trudovykh otnosheniyakh // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2011. № 4.

DOI: 10.25586/RNU.V9276.20.01.P.126

УДК 343.97

С.А. Кутякин, Д.В. Теткин

## «ВОРЫ В ЗАКОНЕ»: АНАЛИЗ ИСТОРИИ И СОВРЕМЕННОСТИ

Рассматривается сообщество «воров в законе», дается характеристика данного явления. Проводится исторический анализ и описываются современное положение и влияние «воров» на уголовно-исправительную систему и экономическую политику России. На основе полученных в ходе проведения опросов данных делается вывод, что «воры» будут пытаться определять вектор будущего развития страны.

*Ключевые слова:* «воры в законе», «блатные», уголовно-исправительная система.

S.A. Kutyaikin, D.V. Tetkin

## “THIEVES IN LAW”: ANALYSIS OF HISTORY AND MODERNITY

The community of “thieves in law” is considered, a characteristic of this phenomenon is given. A historical analysis is carried out and the current situation and the influence of “thieves” on the penal system and economic policy of Russia are described. Based on the data obtained during the polls, it is concluded that thieves will try to determine the vector of the country’s future development.

*Keywords:* “thieves in law”, “thieves”, criminal correctional system.

Актуальность настоящего исследования обусловлена тем, что сообщество «воров в законе» (см.: [2]) является наиболее опасным и в то же время устойчивым криминальным феноменом, присущим исключительно постсоветскому пространству территории бывшего СССР, а сами «воры» признаются лидерами преступного сообщества России. Впервые в юридической практике термин «лидер преступного сообщества России» был применен в отношении «вора в законе» Захария Калашова. По материалам уго-

ловного дела, он назначал и контролировал руководителей нижестоящих структурных подразделений различных сфер экономической и хозяйственной деятельности, объединенных общими целями. Также он распределял в возглавляемом им преступном сообществе финансовые средства и другое имущество. Под его руководством совершалось планирование и осуществление финансирования возглавляемого им преступного сообщества из различных источников доходов от преступной деятельности [15].