

**Шабанова Дарья Евгеньевна** <sup>\*</sup>,  
*ассистент кафедры государственного и административного права  
ФГБОУ ВПО «Самарский государственный университет»  
(г. Самара)*

## **ПРАВО НА ТРУД В СИСТЕМЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ: ЭВОЛЮЦИЯ КОДИФИКАЦИЙ**

Юридическое закрепление права на труд как возможность действовать определенным образом при реализации своей способности к труду имеет огромное значение для правильной и рациональной организации трудовых отношений в современном обществе. Вместе с тем при анализе права на труд нельзя недооценивать влияние исторического процесса правового регулирования прав и свобод в сфере труда в России.

Впервые право на труд в СССР было закреплено в Кодексе законов о труде 1918 года. Оно означало право трудоспособных граждан на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода работы. Постановления Кодекса законов о труде распространялись на всех лиц, работающих за вознаграждение, и были обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение<sup>1</sup>.

Кодекс законов о труде 1918 года установил в качестве гарантии права на труд исчерпывающие основания, по которым могло быть прекращено трудовое отношение с рабочими и служащими. К ним относились: увольнение вследствие полной или частичной ликвидации данного учреждения или предприятия либо упразднение отдельных обязанностей или работ, остановка работ на срок более месяца, истечение срока работ, явная непригодность к работе и пожелание самого трудящегося. Однако представляется спорным мнение ряда авторов, согласно которому право на труд по Кодексу законов о труде по своему юридическому содержанию носило декларативный, программный характер и не отражало еще фактического состояния производительных сил и реальных возможностей советского государства. Кодекс законов о труде 1918 года, закрепляя право на труд, связывал его реализацию с организационными мероприятиями органов, распределяющих рабочую силу. Фактическому состоянию производительных сил и реальным возможностям молодого социалистического государства соответствовали определенная Кодексом законов о труде 1918 года формула права на труд и меры его реализации.

Кодекс законов о труде РСФСР, принятый и введенный в действие в 1922 году, исходит в вопросе о сфере действия из тех же позиций, что и Кодекс законов о труде 1918 года. В первой же статье Общей части говорится,

---

<sup>\*</sup> © Шабанова Д.Е., 2015

что постановления Кодекса законов о труде распространяются «на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение»<sup>2</sup>.

Если обратиться к нормам трудового права 30-40-х годов прошлого века, то мы увидим, что трудовое законодательство того периода регулировало только трудовые отношения рабочих и служащих. Что же касается регулирования труда членов колхозов и промыслово-кооперативных артелей, то в силу их общественно-экономической природы оно осуществлялось уставами, принятыми ими.

Из этого посыла исходила и наука советского трудового права. Такой же точки зрения придерживались ученые, занимающиеся проблемами колхозного права.

В течение ряда лет в юридической литературе по трудовому и колхозному праву было принято включать трудовые отношения колхозников и членов промыслово-кооперативных артелей в сферу действия как трудового права, так и колхозного права. Справедливости ради следует сказать, что в значительной мере такой дуализм был формальной данью новой тогда точке зрения на сферу действия трудового права.

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года уже вводил особенности правового регулирования труда работающих женщин и несовершеннолетних, которые были направлены на охрану их жизни и здоровья. Также Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года подробно регламентировал трудовые права и порядок разрешения трудовых споров на основании заявлений работников о нарушении их прав в сфере труда.

Начало 30-х годов характеризовалось установлением гарантий трудовых прав работников через нормы трудового законодательства, выработкой новых механизмов обеспечения и защиты трудовых прав, установлением в качестве основных субъектов защиты органов государства, а также органов профессиональных союзов.

Характеризуя трудовое право 30-х годов, С.А. Иванов отмечал, что оно «сформировалось как право охраны труда, по существу своему оно является таковым и ныне и еще больше должно быть правом охраны труда в будущем»<sup>3</sup>.

Но уже к концу 30-х годов стало ясно, что гарантии, установленные Кодексом законов о труде РСФСР, государство обеспечить не в состоянии. Тот же автор, профессор С.А. Иванов, анализируя трудовое право, писал: «Кодекс законов о труде утратил свой первоначально прогрессивный характер: одни его нормы тихо скончались, будучи формально сохраненными в Кодексе..., другие отменялись..., третьи настолько изменились, что приобрели антисоциальный характер»<sup>4</sup>.

Конституция СССР 1936 года, закрепив право на труд, условия его реализации возвела на уровень отношений каждого гражданина с социалистическим государством в целом. В соответствии со статьей 118 Конституции СССР 1936 года каждый гражданин социалистического общества уже обладал не правомочием на содействие государственных органов в получении стабильной работы (как предусматривалось Кодексом законов о труде 1918 года), а правомочием на получение гарантированной работы. Этому основному правомочию каждого гражданина корреспондировала обязанность государства по обеспечению работой и оплате труда в соответствии с его количеством и качеством.

Конституция СССР 1977 года расширила содержание права на труд за счет включения новых правомочий. Это, во-первых, возможность выбора профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями; во-вторых, возможность получения работы в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием и, наконец, в-третьих, возможность иметь работу с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимума. Это означает, что данным правомочиям государство придает высшую юридическую силу, то есть возводит их в конституционный ранг, расширяя условия реализации права на труд. В соответствии со статьей 40 Конституции СССР 1977 года право на труд по своему содержанию означало получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, – включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Наряду с расширением содержания права на труд Конституция СССР расширила гарантии его реализации и осуществления. В Конституции СССР отмечено, что право на труд обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием системы профессиональной ориентации и трудоустройства. Содержание права на труд и гарантий его реализации свидетельствует о восприятии Конституцией СССР 1977 года тех правовых положений, которые были выработаны еще Кодексом законов о труде 1918 года и Конституцией СССР 1936 года.

Такое обогащение содержания права на труд и гарантий его реализации на конституционном уровне означало, что перед учеными стояли задачи по дальнейшему совершенствованию теоретических вопросов права граждан на труд и дальнейшему совершенствованию законодательства, регулирующего его реализацию и осуществление в конкретных правовых отношениях. Противоречивым видится мнение, согласно которому в то время в области теории права содержание права на труд сводилось лишь к тем правомочиям, которые были определены соответствующими статьями Конституции. При таком подходе допус-

калось неоправданное сужение содержания права на труд. Установление содержания права на труд, то есть системы правомочий, требует анализа не только конституционных норм. Содержание права на труд необходимо раскрывать, привлекая анализ и других правовых норм.

Новая Конституция Российской Федерации создала правовые основы для регулирования всего законодательства, в том числе и трудового. Однако трудно согласиться с мнением С.Н. Бабурина, согласно которому Конституция 1993 года – это «Конституция тоталитарной демократии». Все статьи главы 2 Конституции о правах и свободах человека и гражданина пронизаны духом гуманизма, демократии и свободы. Тем не менее нельзя не отметить снижение уровня гарантий социально-экономических прав, закрепленных в Конституции 1993 года. Поэтому, безусловно, далеко не все члены российского общества готовы и хотят воспользоваться предоставленной им свободой. Более 70 лет люди жили с надеждой и уверенностью, что государство о них позаботится: обеспечит их жильем, детям предоставит бесплатное образование, больным – бесплатное здравоохранение, а трудоспособным – работу с оплатой в соответствии с количеством и качеством труда. Однако после проведения демократических реформ, поспешной приватизации государственной собственности, быстрого разорения предприятий и практически полного разбалансирования экономики у большинства населения, особенно людей старшего поколения, сложилось впечатление, что государство, на которое они всю жизнь работали, бросило их на произвол судьбы. В этой ситуации нельзя не согласиться с профессором государственного права И.А. Ильиным, который писал, что «бунтом нельзя перестроить государства; ... государственный уклад можно исправить только дружной, планомерной и организованной борьбой за новые, справедливые законы»<sup>5</sup>.

Установленный статьей 37 современной Российской Конституции принцип свободы труда является юридической базой для всех трудовых прав граждан, закрепленных в текущем законодательстве, обладает по сравнению с последними наивысшей юридической силой, что проявляется в принципиальном соответствии всех трудовых прав, содержащихся в различных нормативных актах, конституционному принципу свободы труда, в непротиворечии ему.

В то же время в контексте статьи 37 просматривается отступление от норм предыдущих конституций страны, гарантировавших каждому право на труд и защищавших его. Из содержания статьи 37 можно сделать вывод, что государство не только не гарантирует право на труд, но и практически устраняется от своей активной роли в регулировании этого одного из важнейших, «судьбоносных» в жизни каждого человека прав.

В то же время анализ содержания статей 17, 18 и 19 Конституции Российской Федерации позволяет выделить следующие принципы конституционного статуса человека и гражданина: признания и гарантированности прав и свобод человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, непосредственного действия прав и свобод человека и гражданина, равенства прав и свобод человека и гражданина.

Представляется, что преломление названных принципов к сфере труда, а также взаимосвязь статей 17, 18 и 19 со статьей 37 Конституции Российской Федерации позволяют выделить следующие конституционные принципы в сфере труда: признания и гарантированности конституционных прав в сфере труда согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, непосредственного действия конституционных прав в сфере труда, равенства конституционных прав в сфере труда. Также ряд принципов вытекает непосредственно из содержания статьи 37 Конституции Российской Федерации: свобода труда, запрет принудительного труда.

Вместе с тем необходимо отметить, что регулирование взаимоотношений государства и личности может основываться на презумпциях. Как отмечает И.В. Сухина, конституционная презумпция является одним из видов правовой презумпции и имеет особое значение в правовой системе в силу приоритета конституционных правоположений; она определяется как правило (при применении которого при наличии одного факта делается вывод о существовании другого факта), закрепленное прямо или косвенно в конституционном законодательстве Российской Федерации, устанавливающее или допускающее существование конституционно значимого юридического факта, события, свойства, явления без полного доказательства и действующее до его официального опровержения компетентным органом<sup>6</sup>.

В.И. Крусс говорит о необходимости отличать конституционно-сущностную презумпцию от непосредственно конституционных, которые выводятся из относимых только к вполне определенным ситуациям (субъектам, объектам, отношениям) положений Конституции Российской Федерации. Конституционно-сущностные презумпции распространяются на все актуально соотнесенные с их содержанием правовые отношения<sup>7</sup>.

С учетом вышеизложенного конституционные презумпции можно рассматривать в качестве составляющего элемента прав и свобод личности, в том числе права на труд. Взаимосвязь части 2 статьи 17 со статьей 37 Конституции Российской Федерации позволяет выявить презумпцию неотъемлемости прав в сфере труда.

Также на основе взаимосвязи части 3 статьи 17 и статьи 37 Конституции Российской Федерации можно выделить презумпцию добросовестности человека и гражданина при осуществлении прав в сфере труда, которую можно определить как косвенно закрепленное в Конституции Российской Федерации предположение, при котором человек и гражданин считается надлежащим образом реализующим свои права в сфере труда, то есть без злоупотребления ими, до тех пор, пока иное не будет доказано в установленном законом порядке.

Таким образом, в контексте статей 17, 18, 19 и статьи 37 Конституции Российской Федерации право на труд имеет сложное нормативное содержание, элементами которого выступают:

а) конституционные принципы в сфере труда (признания и гарантированности конституционных прав в сфере труда согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, непосредственного действия конституционных прав в сфере труда, равенства конституционных прав в сфере труда, свободы труда, запрета принудительного труда);

б) конституционные презумпции в сфере труда (неотъемлемости конституционных прав в сфере труда, добросовестности при осуществлении конституционных прав в сфере труда);

в) конституционные права в сфере труда (право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, право на защиту от безработицы, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных способов их разрешения, право на забастовку, право на отдых).

Подытоживая весь исторический опыт развития института прав и свобод в сфере труда в России и анализируя положения Конституции Российской Федерации, можно сделать вывод, что нормативное содержание конституционно-правового регулирования в сфере трудовых отношений формировалось постепенно. В настоящее время не существует единообразия в конституционных текстах по данному праву. Специфика конституционного развития, особенности экономического, исторического, культурного и иного развития предопределили характер и способы правового оформления данного права в России и за рубежом.

---

<sup>1</sup> Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде. – Москва, 1967. – С. 24.

<sup>2</sup> Там же. – С. 25.

<sup>3</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978. – С. 12.

<sup>4</sup> Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность / С.А. Иванов // Государство и право. – 1999. – № 5. – С. 38.

<sup>5</sup> Бабурин С.Н. Этапы и черты российского конституционного строительства. Сборник материалов Международной научно-практической конференции (Москва, 17-18 октября 2003 г.). – М., 2003. – С. 67.

<sup>6</sup> Сухинина И.В. Презумпции в конституционном праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2003. – С. 22.

<sup>7</sup> Крусс В.И. Конституционная презумпция добросовестности и проблемы ее отраслевой «конкретизации» / В.И. Крусс // Юридическая техника. – 2010. – № 4. – С. 276-289.