Таким образом, до сих пор в правовом регулировании института алиментных обязательств, включая привлечение лица к ответственности за невыполнение или ненадлежащее исполнение алиментных обязательств, существуют некоторые проблемы, требующие юридического решения. Необходимо дальнейшее совершенствование законодательства, направленное на восполнение «пробелов» и устранение проблем взыскания алиментов, ответственности за невыполнение обязательств по алиментам, а также с целью предотвращения нарушения обязательств по алиментам.

1. Конституция Российской Федерации с изменениями, вынесенными на общероссийское голосование 2020 / М.: Издательство «АСТ». – 2020. – 51 с.
2. Семейный Кодекс Российской Федерации. С таблицей изменений и постановлениями судов, по состоянию на 2020 год / Издательство «Омега-Л». – 2020. – 64 с.
3. Кудрявцева Л.В., Овчинникова Е.Л. Соглашение об уплате алиментов // Право и государство: теория и практика. 2021. № 2 (194). С. 229-232.
4. Федеральный закон от 26.07.2017 № 190-ФЗ «О внесении изменений в статьи 65 и 67 Федерального закона «Об исполнительном производстве». Собрание законодательства Российской Федерации от 31 июля 2017. – № 31 (часть I). – ст. 4739.
5. Кудрявцева Л.В. Защита прав и интересов детей, оставшихся без попечения родителей // В книге: Год науки и технологий 2021. Сборник тезисов по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Отв. за выпуск А.Г. Коцаев. Краснодар, 2021. С. 216-217.
6. Кудрявцева Л.В. О проблемных вопросах правового регулирования, связанных с лишением и ограничением родителей в родительских правах. В сборнике: научное обеспечение агропромышленного комплекса. сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г. 2017. С. 652-653.

Бокарева А.М.¹, Горбарская Ю.В.¹, Удалов Д.Э.²

Характеристика конституционных принципов, регулирующих трудовые отношения

¹ГАОУ ВО города Москвы «Московский государственный университет спорта и туризма»

²ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

(Россия, Москва)

doi: 10.18411/trnio-12-2021-164

Аннотация

В статье рассматриваются нормы Конституции Российской Федерации, определяющие принципы, регулирования трудовых отношений. Конституция как основной документ государства, регулирует важнейшие сферы жизни общества, в частности социально-экономическую сферу, в рамках которой осуществляется трудовая и смежная с ней деятельность. Дается характеристика прав граждан в области равного и справедливого доступа к трудовой деятельности.

Ключевые слова: Конституция Российской Федерации, права человека, социальные права, экономические права, право на труд, социальные гарантии, равенство прав, правовое регулирование.

Abstract

The article examines the norms of the Constitution of the Russian Federation that determine the principles of regulation of labor relations. The Constitution, as the main document of the state, regulates the most important spheres of society, in particular the socio-economic sphere, within which labor and related activities are carried out. The characteristics of the rights of citizens in the field of equal and fair access to labor activity are given.

Keywords: The Constitution of the Russian Federation, human rights, social rights, economic rights, the right to work, social guarantees, equality of rights, legal regulation.

Правовое регулирование трудовых отношений, является актуальной задачей различных отраслей права, таких как конституционное право, трудовое право, право социального обеспечения, а в некоторых случаях, когда происходит нарушение трудовых прав, то и административного и уголовного права. Механизм правового регулирования трудовых отношений, необходим для гарантирования и соблюдения важнейшей составляющей системы прав человека – социально-экономических прав.

Труд – основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества. Как отмечают авторы учебного пособия «Экономика и социология труда» – во все времена труд был и остается важнейшим производственным фактором, видом деятельности человека. Трудовая деятельность является ведущей, главной деятельностью человека. Так как в течение жизни в каждый момент человек может находиться в одном из двух состояний – деятельности или бездействия. Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства. При этом неважно, нужен ли производимый продукт человеку для удовлетворения его собственных потребностей. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной: потребности общества ее формируют, определяют, направляют и регулируют [2, с. 23, 27].

В рамках трудового права, трудовые отношения можно охарактеризовать как звено производственных отношений, складывающихся в процессе применения наемного труда в общественной кооперации труда, когда гражданин включается в коллектив организации для выполнения определенного рода работы (трудовой функции) с подчинением установленному трудовому распорядку [4, с. 9].

В конституционной теории, права человека принято подразделять на личные, политические, социально-экономические и культурные. Наибольшее значение для реализации трудовых прав граждан имеют социальные и экономические права. Так, по мнению Г.Н. Комковой, социальные права призваны гарантировать достойную жизнь и свободное развитие человека. Социальное государство берет на себя обязательство обеспечить возможность для каждого члена общества вести нормальную жизнь в рамках его основных потребностей. Именно поэтому закрепление права на пенсию, пособие по безработице, льгот и преимуществ многодетным семьям, инвалидам и др. выступает в качестве неотъемлемой гарантии достойного существования социально незащищенных слоев населения. Соответственно экономические права обеспечивают удовлетворение материальных потребностей индивида и его семьи и гарантируют свободу участия в хозяйственно-экономической сфере жизни общества. Данные права тесно связаны с экономической самостоятельностью человека, его возможностями применить свои способности в сфере промышленности, бизнеса и др. [3, с. 14].

Основные принципы, соблюдаемые в сфере трудовых отношений, нашли свое закрепление как в нормах международного права, так и в нормативных актах национального законодательства, в частности в конституции государства и отраслевых законах. Так, Д.В. Черняева, на основании системы прав человека, установленной Всеобщей декларацией прав человека 1948 г., к категории социально-трудовых прав относит:

- 1) п. 1 ст. 23 – право на труд, на свободный выбор работы и на защиту от безработицы, при этом в право на свободный выбор работы, безусловно, входит право на защиту от принудительного и обязательного труда;
- 2) п. 1 ст. 23 – право на справедливые и благоприятные условия труда; при этом понятие права на справедливые условия труда включает в себя право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения (п. 3 ст. 23), право на защиту от дискриминации в области

- труда и занятий, включая также право на равную оплату за равный труд (п. 2 ст. 23);
- 3) п. 4 ст. 23 – право на создание профессиональных союзов и вхождение в них для защиты своих интересов, которое само по себе является составной частью права на организацию и одновременно включает в себя право ведения коллективных переговоров;
 - 4) ст. 24 – право на отдых и досуг, в том числе право на разумное ограничение рабочего времени и на оплачиваемый периодический отпуск [7, с. 131-132].

Принципиально важное значение для дальнейшего развития трудовых отношений, имеют изменения, внесенные в Конституцию Российской Федерации 1 июля 2020 г. Так согласно положениям ч. 4-6 ст. 75 уважается труд граждан и обеспечивается защита их прав, а также гарантируется оплата труда, пенсионное обеспечение и адресная социальная поддержка. Нормы ст. 75.1. провозглашают, что в Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.

Разберем более подробно положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, содержащей основные принципы, на которых должна основываться трудовая деятельность [1].

- а) Право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37) устанавливает возможность свободного и самостоятельного выбора – работать или не работать. Незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к ответственности. Это является следствием конституционного принципа – принудительный труд запрещен (ч. 2 ст. 37); свободный выбор рода деятельности или профессии, что с юридической точки зрения выражается в договорном характере трудовых обязанностей; гражданин вправе менять место работы после соответствующего уведомления работодателя; вправе трудиться после достижения установленного пенсионного возраста и т.д.
- б) Право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37). Это право является одним из важнейших. Оно неразрывно связано с охраной труда, т.е. с системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Право каждого работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, включает в себя конкретные права на совершение определенных действий, в частности согласно положениям трудового законодательства работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя и др.
- в) Право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37). Это одно из основных прав наемных работников. В широком смысле, поскольку речь идет о запрете какой-либо дискриминации в оплате труда, то, следовательно, эти понятием охватываются все критерии, перечисленные в ч. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.
- г) Право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37). Основным социальным назначением прав и свобод в сфере труда является обеспечение занятости населения страны, предоставление гражданам возможностей честно зарабатывать средства существования, которые позволят им жить достойно. Стремление любого общества к полной и продуктивной занятости населения связано не только с тем, что именно трудом создаются материальные блага, но и с тем, что труд и вознаграждение за него позволяют человеку осознавать свою социальную роль в обществе [6, с. 197-199].
- д) Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (ч. 4 ст. 37). При заключении трудовых договоров, в процессе их действия, при прекращении трудовых правоотношений нередко возникают разногласия между работником и работодателем в лице его полномочных представителей. Разногласия возникают также между работниками и работодателем в связи с заключением и исполнением коллективного договора, определяющего общие условия труда у данного работодателя, с заключением и исполнением соглашений по социально-трудовым вопросам. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров регулируются нормами трудового законодательства [4, с. 521].
- е) Право на забастовку (ч. 4 ст. 37). Для разрешения коллективных трудовых споров кроме примирительных процедур, таких как примирительные комиссии, трудовой арбитраж, разрешение такого спора сторонами с участием посредника, применяется забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично). Право на забастовку в некоторых случаях может быть ограничено, например, в периоды введения военного или чрезвычайного положения, в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения.
- ж) Право на отдых (ч. 5 ст. 37). Свобода личности в государственно-организованном обществе немыслима без свободного труда, а свободный труд невозможен без права на отдых – естественного права и естественной потребности трудящегося человека. Трудовой кодекс определяет время отдыха как – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Также время отдыха – это не только время, в течение которого восстанавливаются физические и духовные силы, но и время, затрачиваемое человеком на социально-культурное развитие, общественную деятельность,

обучение, научное, техническое и художественное творчество, занятие физической культурой и спортом и т.д. [6, с. 203-205].

Проанализированные теоретические концепции и конституционные нормы позволяют согласиться с мнением А.М. Лушников и М.В. Лушниковой, утверждающими, что право на труд, реализация которого позволяет получить необходимые средства на существование, а равно право на безопасные условия труда, относятся к числу естественных прав человека. Однако их конкретное наполнение (гарантии трудоустройства, минимальный размер оплаты труда, иные стандарты труда) зависит от экономического положения государства и ряда других факторов. Следовательно трудовое право находится на пересечении естественных прав (по основанию возникновения) и позитивных прав (по порядку закрепления).

Ценностные приоритеты прав человека все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности в сферу субъективного самочувствия и «качества трудовой жизни». Личные права работника, такие как право на профессиональное обучение и повышение квалификации; право на моральное поощрение; оценку трудовых достижений; право на неприкосновенность личной жизни и защиту персональных данных; право на получение информации об условиях труда; право на защиту достоинства в период трудовой деятельности и защиту от моббинга, приобретают в этих условиях особую значимость [5, с. 26-27].

В данном случае трудовые отношения уже можно рассматривать в более широком аспекте и говорить о правовой системе управления и развития человеческого капитала. Однако основу для этого составляют принципы, закрепленные в Конституции Российской Федерации.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.
2. Лясников Н.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2017. – 280 с.
3. Система защиты прав человека в Российской Федерации: учебник / Г.Н. Комкова, Н.Н. Аверьянова, О.Ю. Апарина [и др.]; под ред. Г.Н. Комковой. – Москва: Проспект, 2017. – 384 с.
4. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2011. – 624 с.
5. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А.М. Лушников, М.В. Лушников. – Москва: Проспект, 2017. – 272 с.
6. Чернявский А.Г. Права человека в России: учебник / А.Г. Чернявский, Л.Ю. Грудцына. – Москва: ЮСТИЦИЯ, 2019. – 460 с.
7. Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие / Д.В. Черняева. – М.: КНОРУС, 2016. – 232 с.

Брянцева А.Р.

Гражданское судопроизводство с участием иностранных лиц

*Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/trnio-12-2021-165

Аннотация

В данной статье рассмотрены особенности рассмотрения гражданских дел в суде с участием иностранных лиц. Определены особенности гражданского судопроизводства, выделены проблемы, которые возникают при рассмотрении судом таких дел. При рассмотрении гражданских дел с участием иностранных лиц суд должен руководствоваться не только российским процессуальным законодательством, но и двусторонними и многосторонними межгосударственными конвенциями. Важен не только теоретический, но и