

К. Д. Крылов*,

Т. А. Зыкина**

К развитию теоретического исследования реализации прав работника

Аннотация. В статье обосновывается необходимость развития теоретического исследования реализации прав работника в качестве самостоятельного направления науки трудового права, осуществление которого требует дополнительных методологических компонентов. Основными задачами такого исследования являются:

- 1) целостное отражение содержания, признаков, механизма реализации прав работника;
- 2) изучение генезиса (происхождения и развития) нормативного закрепления системы прав работника в целом, а также его отдельных прав;
- 3) определение места и роли работника, работодателя, иных лиц в процессе реализации прав работника;
- 4) разработка категориального аппарата, взаимодействие с другими науками, изучающими личность и реализацию ее прав.

Ключевые слова: права работника, реализация прав работника, личность работника, достойный труд, теория трудового права.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.66.5.089-096

Трудовые права, их предоставление, осуществление и защита являются основополагающими ценностями правового регулирования сферы труда. В статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства названы: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Однако практика свидетельствует о том, что не всегда работники могут осуществить свои права. Имеются объективные и субъективные факторы, затрудняющие этот процесс даже в отношении основных прав работника, среди которых — получение заработной платы за свой труд. В качестве примера можно привести официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ, согласно которым суммарная задолженность по заработной

© Крылов К. Д., Зыкина Т. А., 2016

* Крылов Константин Давыдович, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
kodakr@list.ru

123995, Россия, Москва, Садовая-Кудринская, д. 9

** Зыкина Татьяна Алексеевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры международного права и сравнительного правоведения Юридического института Северного (Арктического) федерального университета им. М. В. Ломоносова
t.zykina@narfu.ru

163002, Российская Федерация, г. Архангельск, наб. Северной Двины, 17

плате российских работников составила на 1 декабря 2015 г. 3 900 млн руб. и по сравнению с 1 ноября 2015 г. увеличилась более чем на 11 %¹.

Права работнику необходимы не только для того, чтобы оградить себя от нарушений, допускаемых работодателем, и от его чрезмерных притязаний, но и для того, чтобы чувствовать себя полноценной личностью. Это возможно при условии, что права, принадлежащие работнику, могут быть осуществлены свободно.

В отечественном правоведении широко распространено понимание реализации права как претворения предписаний правовых норм в конкретных действиях людей, осуществления этих предписаний путем правомерного поведения. Однако по мере проведения теоретических исследований выявились разные методологические подходы к ее научному познанию, обусловленные расширением правопонимания. Более развернуто стали различаться реализация права как целостного объективного явления и реализация субъективных прав, реализация источников права и реализация правовых норм, их структурных элементов, что ориентирует правовую практику на комплексное совершенствование правотворчества и правоприменения, выявление и преодоление пробелов и коллизий в праве².

Ныне в наиболее обобщенном виде реализация права рассматривается как часть правового воздействия, часть действия права, ко-

торая «отражает регулируемую роль права и выражается непосредственно в правомерном поведении в соответствии с содержащимися в праве дозволениями, обязываниями и запретами... когда его принципы и нормы воплощаются в жизнь, реализуются в действиях субъектов социального общения»³. Реализация права предстает как процесс, характеризующийся с объективной и субъективной стороны, и как результат, означающий «достижение полного соответствия между требованиями норм совершить определенные поступки или воздерживаться от них и суммой фактически последовавших действий»⁴.

В проблематике реализации субъективных прав особое внимание научного сообщества уделяется изучению сущности, классификации и реализации прав человека, в том числе трудовых прав, и важность этих исследований неоспорима⁵. При этом обоснованно отмечается, что правовое состояние работника в системе социально-трудовых отношений определяется преимущественно тем, насколько он реально может использовать свои права, поэтому в научных работах все более широко анализируются проблемы, связанные с реализацией прав работника⁶. Они становятся предметом диссертационных исследований, посвященных право-реализации в социальной сфере, реализации конституционных прав граждан в сфере социально-трудовых отношений, реализации норм трудового права, установленных ими гарантий⁷.

¹ О просроченной задолженности по заработной плате на 1 декабря 2015 г. // URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/257.htm (дата обращения: 24 января 2016 г.).

² См., например: Алексеев С. С. Общая теория права. М., 2009; Завадская Л. Н. Механизм реализации права. М.: Наука, 1992; Маликов М. К. Проблемы реализации права. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1988; Правовое регулирование и правореализация / Л. Т. Бакулина [и др.]; науч. ред. Ю. С. Решетов. Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2008.

³ Радько Т. Н., Лазарев В. В., Морозова Л. А. Теория государства и права: учебник для бакалавров. М.: Проспект, 2016. С. 267.

⁴ Радько Т. Н., Лазарев В. В., Морозова Л. А. Указ. соч. С. 267.

⁵ См., например: Права человека в современном мире: новые вызовы и трудные решения: материалы междунар. науч. конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014.

⁶ См.: Гладков Н. Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. М.: Проспект, 2015; Еремина С. Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации. М.: Языки славянской культуры, 2013; Зыкина Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики. Архангельск: ИПЦ САФУ, 2012; Симонов В. И. Реализация права на гарантии и компенсации. Трудовой аспект. М.: Инфра-М, 2013.

⁷ Это нашло отражение, в частности, в исследованиях, которые осуществили А. В. Солдатова, Н. Н. Слабоспицкая, В. И. Симонов, Н. Н. Пономарева и др.

Научный поиск направляется в эту сферу еще и потому, что исполнимость прав работника — это показатель уровня развития демократии в обществе. Государство и в рыночных отношениях должно содействовать работнику в реализации его трудовых прав. А по мере появления и развития исследований трудовых прав работодателей должно сохраняться, выделяться и расширяться самостоятельное научное направление, связывающее воедино вопросы реализации прав работника, включая особенности его личности, гарантии и механизмы осуществления трудовых прав, что в комплексе отражает основную идею всего трудового права.

С учетом расширения таких исследований данное направление в определенной мере можно обозначить как формирующуюся теорию реализации прав работника. По своему содержанию теория реализации прав работника соответствует идее понимания реализации права как общецивилизационной основы, на необходимость воплощения которой в трудовом законодательстве и социально-трудовых отношениях указывается в современных научных исследованиях⁸.

Теория реализации прав работника базируется на общетеоретических положениях, касающихся реализации права, ее механизма, форм и методов, разработанных общей теорией права и государства. В данных положениях определены понятие и значение реализации права, показаны особенности ее понимания с компаративистских позиций, выделены основные ее формы — использование, исполнение и соблюдение, дается анализ особой форме — правоприменению. При классификации форм проявлений реализации права указывается также на их разнообразие в зависимости, например, от характера правовых связей (общие и конкретные правоотношения), субъектного состава (индивидуальные и коллективные), внешнего проявления (активные и пассивные), метода воздействия (добровольные и принудительные), правового положения

субъектов (административно-правовые, гражданско-правовые, трудовые и др.). Исследования реализации права тесно связаны с проблематикой его эффективности как внутри государства в разных отраслях права и сферах жизнедеятельности, так и на международном уровне⁹.

Применительно к реализации прав работников такие исследования могут быть дополнены методологически по крайней мере еще тремя компонентами: личностным, аксиологическим (ценностным) и деонтологическим (должного поведения).

Личностный компонент отражает ориентацию теории реализации прав работника на необходимость социального подхода к работнику, который не может и не должен быть исключительно компонентом производственного процесса. В науке трудового права этому вопросу посвящены монографические исследования, в которых рассматриваются права, обязанности и их реализация через призму интересов, нужд и потребностей личности работника. Обоснованно отмечается, что правовой статус работника не может существовать и развиваться независимо от правового статуса личности и он соотносится с правовым статусом личности как общее и особенное (частное)¹⁰.

Проблема личности работника и ее связи с реализацией прав в современном российском трудовом праве приобретает все большее значение по нескольким причинам. Во-первых, положение личности работника определяется положением личности в обществе и зависит от государственной социальной политики. Во-вторых, дальнейшая разработка теоретических проблем личности работника направлена на углубление гуманистической сущности трудового права. Кроме того, личностный подход позволяет принимать во внимание достижения многих наук, а не только юридических.

Видится настоятельная необходимость более подробного нормативного регулирования вопросов обеспечения интересов и потребностей личности работника, оценки ее качеств,

⁸ См., например: Крылов К. Д. К новому типу трудового законодательства // Реформа трудового законодательства в России. М. : Издание Бюро МОТ, 2001. С. 37.

⁹ См., например: Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. М. : Проспект, 2015.

¹⁰ Федин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. М. : Проспект, 2005. С. 43.

установления пределов разрешенного поведения при реализации прав, защиты имеющихся у работника ценностей, включая нематериальные.

Аксиологический подход способствует установлению комплекса защищаемых в процессе реализации прав ценностей работника, многообразие которых можно подразделить на несколько категорий: моральные ценности (равенство, достоинство, гуманизм); материальные ценности (заработная плата, профессиональное образование, продвижение по службе); идеологические ценности (религиозные и политические взгляды); эмоциональные ценности (гордость, душевное равновесие); витальные ценности (сохранение жизни, укрепление здоровья).

Например, при анализе особенностей осуществления права на здоровье — одной из витальных ценностей работника — делается вывод о необходимости введения стандарта использования данного права. Действительно, работник имеет возможность произвольно распоряжаться своим здоровьем, которое представляет собой не только личное, но и общественное благо, и при этом велика вероятность нарушения прав других лиц, в том числе аналогичных¹¹.

Ценности работника можно понимать как специфический ресурс его личности. Такой вывод основан на том, что убеждения и цели индивида формируются в результате его деятельности, развития и осуществления его потребностей, усвоения в ходе повседневного опыта социально одобряемых способов удовлетворения потребностей, выбора этих способов с учетом социальных стандартов. Позже ценности обретают самостоятельное существование и служат ориентиром деятельности работника, являясь относительно самостоятельными по отношению к потребностям и социальным стандартам поведения.

Ценности, которые превалируют у определенного работника, определяют его преимущественный интерес к тем или иным правам. Работодатель, используя эту личностную осо-

бенность, может сделать труд более привлекательным для конкретного работника, что позволит продуктивно раскрыть профессиональные возможности работника.

Каждый работник индивидуален и имеет свою собственную систему ценностей, но некоторые ценности присущи всем людям, занятым трудом. На осознании общих ценностей построена концепция достойного труда, которая начала внедряться и в России, но пока еще не все необходимые для ее осуществления задачи решены. Отмечается, что достойный труд предназначен для всех работников — женщин и мужчин, как формальной, так и неформальной экономики, работающих по трудовому договору или самозанятых¹².

Права работников, наряду с занятостью, социальной защитой и социальным диалогом, отнесены Международной организацией труда к важнейшим ценностям достойного труда.

Необходимо добавить, что в процессе осуществления международной концепции достойного труда реализация прав работника должна способствовать обеспечению возможности сочетания работы и отдыха, дохода и солидарности с другими трудящимися, возможности получения или продолжения образования, разрешения возникающих разногласий с работодателем и др.

Доктрина достойного труда в системе общих ценностей работников демонстрирует необходимость организации труда как системы, имеющей конкретные, достижимые показатели. При этом консолидация усилий всех заинтересованных сторон в работе, направленной на достижение достойного труда, должна сыграть важную роль не только в улучшении положения работников, но и в выводе отечественной экономики на новый этап роста и развития.

Деонтологический компонент теории реализации прав работника отражает подходы к дозволенному и должному поведению работника, работодателя и иных лиц, вовлеченных в процесс реализации прав работника (профессиональных союзов, объединений работодателей, органов социального партнерства).

¹¹ Шевченко О. А. Здоровье и право на охрану здоровья как объекты правового регулирования: трудово-правовой аспект // Российский ежегодник трудового права. 2012. № 8. С. 154—162.

¹² Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. М. : Проспект, 2015. С. 104.

Фактически должное и дозволенное поведение субъектов права проявляется в правоотношениях, которые возникают на основе норм права¹³. Эта связь в трудовом правоотношении имеет индивидуальный характер, поддерживается (гарантируется) принудительной силой государства и осуществляется через субъективные юридические права и обязанности участников трудового правоотношения и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Следует поддержать предложение о том, что в ТК РФ может быть выделена самостоятельная глава, в которой содержалась бы характеристика субъектов трудового права. Добавим, что характеристика субъектов трудового права позволяет более четко представить не только права, но и обязанности работника и возможности их реализации.

Теория реализации прав работника имеет в своей основе конкретизацию субъективных прав и обязанностей работника, работодателя, иных лиц, вовлеченных в процесс реализации прав работника. В отечественной юридической науке отмечалось, что «в реальной жизни нет субъективного права (как юридического явления), если оно не “право” по отношению к кому-либо, то есть если оно так или иначе не связано с обязанностями. Нет и обязанности (как юридического явления), если ей не корреспондирует право требования. Право, не обеспеченное обязанностями, и обязанности, не подкрепленные правом требования, превращаются в “юридический нуль”»¹⁴.

Примером усиления ответственности работодателя в сфере труда может служить ужесточение правовых санкций, установленное с 1 января 2015 г. в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях¹⁵, и их расширение, предусмотренное в его новой редакции. Жесткие правовые санкциикратно увеличили административную ответственность работодателей, но, несмотря на это, сохраняется вероятность подмены трудо-

вых правоотношений гражданско-правовыми, поскольку последние иногда «дешевле» работодателю¹⁶.

Представляется, что теория реализации прав работника, которая основывается на незаблестимости прав личности, гарантируемых властью (в том числе властью работодателя), в современный период должна развиваться по следующим основным направлениям:

- 1) наиболее глубокого, полного и целостного объяснения содержания, признаков, механизма реализации прав работника;
- 2) изучения генезиса (происхождения и развития) нормативного закрепления системы прав работника в целом, а также его отдельных прав;
- 3) определения места и роли работника, работодателя, иных лиц в процессе реализации прав работника;
- 4) разработки категориального аппарата, взаимодействия с другими науками, изучающими личность и реализацию ее прав.

Современный труд демонстрирует появление новых структурных характеристик рабочей силы, которые свидетельствуют об утрате прежней монолитности и однородности этой составляющей рынка труда. Так, помимо постоянно занятых, обычно пользующихся системой социальных выплат, различных гарантий, растет численность других категорий работников, а именно частично и временно занятых, работающих по договору о предоставлении труда работников, занятых дистанционным трудом, вовлеченных в различные виды неформальной занятости. Несомненно, реализация прав «нетипичных» работников заслуживает отдельного исследования в рамках теории реализации прав работников. Это тем более целесообразно в связи с принятием и началом шестилетнего цикла реализации Рекомендации МОТ 2015 г. № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» и в связи с ратификацией Россией Конвенции МОТ 1994 г. № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени».

¹³ Алексеев С. С. Общая теория права. М., 2009. С. 328—329.

¹⁴ Алексеев С. С. Указ. соч. С. 331.

¹⁵ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.01.2016) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

¹⁶ Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015. С. 12.

Кроме того, изменилось понимание роли и места прав работника в теории трудового права. В ней выделяются тенденции, связанные, во-первых, с определением места трудовых прав в системе прав человека информационного общества, во-вторых, со смещением акцентов с «экономического» человека на личность, ее личные блага, в-третьих, с усилением гибкости правового регулирования трудовых отношений¹⁷. Проявляется необходимость опережающего регулирования в сфере труда для более высокого уровня реализации трудовых прав.

Однако законодательство не успевает реагировать на изменение социально-трудовых отношений. Положения нормативных актов зачастую не содержат указания на механизм реализации установленных или уточненных прав работника. Так, например, законодательное

закрепление в Трудовом кодексе РФ особенностей регулирования труда дистанционных работников и предоставления труда работников привело к возникновению практических вопросов, связанных с реализацией прав данных категорий работников.

Теория реализации прав работника призвана содействовать решению проблем, связанных с разработкой конкретных путей претворения в жизнь различных прав работника, способствовать устранению нерешенных или спорных коллизий в данной области общественной жизни. Она может содействовать использованию во внутрисударственном праве опыта включения в содержание современных международных актов специальных разделов о механизме реализации целей, задач и принципов, касающихся прав человека в сфере труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Алексеев С. С. Общая теория права. — М. : Проспект, 2009. — 576 с.
2. Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. — М. : Норма, Инфра-М, 2015. — 192 с.
3. Гладков Н. Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. — М. : Проспект, 2015. — 928 с.
4. Еремина С. Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации. — М. : Языки славянской культуры, 2013. — 296 с.
5. Завадская Л. Н. Механизм реализации права. — М. : Наука, 1992. — 288 с.
6. Зыкина Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики. — Архангельск : ИПЦ САФУ, 2012. — 244 с.
7. Крылов К. Д. К новому типу трудового законодательства // Реформа трудового законодательства в России. — М. : Издание Бюро МОТ, 2001. — С. 28—46.
8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : в 2 т. — М. : Проспект, 2004. — Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. — 608 с.
9. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. — М. : Проспект, 2015. — 328 с.
10. Маликов М. К. Проблемы реализации права. — Иркутск : Изд-во Иркут. ун-та, 1988. — 138 с.
11. Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. — М. : Проспект, 2016. — 256 с.
12. Права человека в современном мире: новые вызовы и трудные решения : материалы международной научной конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. — 378 с.
13. Правовое регулирование и правореализация / Л. Т. Бакулина [и др.] ; науч. ред. Ю. С. Решетов. — Казань : Изд-во Казан. гос. ун-та, 2008. — 164 с.
14. Радько Т. Н., Лазарев В. В., Морозова Л. А. Теория государства и права : учебник для бакалавров. — М. : Проспект, 2016. — 568 с.

¹⁷ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : в 2 т. М. : Проспект, 2004. Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. С. 32—46.

15. Симонов В. И. Реализация права на гарантии и компенсации. Трудовой аспект. — М. : Инфра-М, 2013. — 176 с.
16. Федин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. М. : Проспект, 2005. — 240 с.
17. Шевченко О. А. Здоровье и право на охрану здоровья как объекты правового регулирования: трудовой аспект // Российский ежегодник трудового права. — 2012. — № 8. — С. 154—162.

Материал поступил в редакцию 6 февраля 2016 г.

THE DEVELOPMENT OF THEORETICAL RESEARCH OF IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE'S RIGHTS

ZYKINA Tatiana Alekseevna — Ph.D. in Law, Associate Professor of the Department of International Law and Comparative Jurisprudence of the Law Institute of the Lomonosob Northern (Arctic) Federal University.

t.zykina@narfu.ru

163002, Russia, Arkhangelsk, nab.Severnoy Dviny, 17

KRYLOV Konstantin Davydovich — Doctor of Law, Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin State Law University (MSAL).

kodakr@list.ru

123995, Russi, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d.9

Review. *The article substantiates the necessity of the development of theoretical research of implementation of employee's rights as a separate branch of labor law the enforcement of which requires supplementary methodological components. Such a research pursues the following objectives: 1) comprehensive reflection of the content, features and the scheme of implementation of employee's rights; 2) the genesis study (origins and development) of the statutory consolidation of the system of employee's rights; 3) defining the place and role of the employee, employer or other persons in the process of implementation of employee's rights; 4) the development of the categorical apparatus, interaction with another sciences that study the personality and implementation of its rights.*

Keywords: *employee's rights, implementation of employee's rights, employee's personality, decent work, theory of labor law.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Alekseev S. S. Obshhaja teorija prava. — М. : Prospekt, 2009. — 576 s.
2. Bondarenko Je. N. Dinamika trudovogo pravootnosheniya. — М. : Norma, Infra-M, 2015. — 192 s.
3. Gladkov N. G. Realizacija i zashhita trudovyh prav, svobod i zakonnyh interesov rabotnikov. — М. : Prospekt, 2015. — 928 s.
4. Eremina S. N. Pravo cheloveka na trud i pravovye formy ego realizacii. — М. : Jazyki slavyanskoy kul'tury, 2013. — 296 s.
5. Zavadskaja L. H. Mehanizm realizacii prava. — М. : Nauka, 1992. — 288 s.
6. Zykina T. A. Realizacija prav rabotnikov: problemy teorii i praktiki. — Arhangel'sk : IPC SAFU, 2012. — 244 s.
7. Krylov K. D. K novomu tipu trudovogo zakonodatel'stva // Reforma trudovogo zakonodatel'stva v Rossii. — М. : Izdanie Bjuro MOT, 2001. — S. 28—46.
8. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava : v 2 t. — М. : Prospekt, 2004. — T. 2 : Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Individual'noe trudovoe pravo. — 608 s.
9. Ljutov N. L. Jefferktivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava. — М. : Prospekt, 2015. — 328 s.
10. Malikov M. K. Problemy realizacii prava. — Irkutsk : Izd-vo Irkut. un-ta, 1988. — 138 s.
11. Morozov P. E. Sovremennye tendencii razvitiya zarubezhnogo trudovogo prava v uslovijah globalizacii. — М. : Prospekt, 2016. — 256 s.
12. Prava cheloveka v sovremennom mire: novye vyzovy i trudnye resheniya : materialy mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii / otv. red. T. A. Soshnikova. — М. : Izd-vo Mosk. gumanit. un-ta, 2014. — 378 s.

13. *Pravovoe regulirovanie i pravorealizacija* / L. T. Bakulina [i dr.] ; nauch. red. Ju. S. Reshetov. — Kazan' : Izd-vo Kazan. gos. un-ta, 2008. — 164 s.
14. *Rad'ko T. N., Lazarev V. V., Morozova L. A. Teorija gosudarstva i prava : uchebnik dlja bakalavrov.* — M. : Prospekt, 2016. — 568 s.
15. *Simonov V. I. Realizacija prava na garantii i kompensacii. Trudopravovoj aspekt.* — M. : Infra-M, 2013. — 176 s.
16. *Fedin V. V. Juridicheskij status rabotnika kak sub#ekta trudovogo prava.* M. : Prospekt, 2005. — 240 s.
17. *Shevchenko O. A. Zdorov'e i pravo na ohranu zdorov'ja kak ob#ekty pravovogo regulirovanija: trudopravovoj aspekt* // Rossijskij ezhegodnik trudovogo prava. — 2012. — № 8. — S. 154—162.