

Сергей Кузнецов



Право на труд

Сергей Кузнецов

Право на труд

«Автор»

2026

Кузнецов С. А.

Право на труд / С. А. Кузнецов — «Автор», 2026

В настоящей книге мы рассмотрим право на труд, понятие, признаки, классификацию. Генезис и история становления и развития права на труд. Разберем конституционно-правовые и иные гарантии права на труд, в т.ч. как личного и социального-экономического вида права и многое другое.

© Кузнецов С. А., 2026

© Автор, 2026

Сергей Кузнецов

Право на труд

В статье 37 прямо не написано «право на труд» как единая абстрактная норма.

Вместо этого закреплён ряд элементов, которые в совокупности и раскрывают это понятие. Вот основные из них:

Свобода труда.

Человек сам решает, чем заниматься, какую профессию выбрать, как распоряжаться своими способностями к труду.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Право на защиту от безработицы.

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (для защиты своих интересов).

Право на отдых (гарантированная продолжительность рабочего времени, выходные, праздничные дни, оплачиваемый отпуск).

Несколько важных нюансов

Иногда в науке обсуждают соотношение понятий «право на труд» и «свобода труда».

Считается, что свобода труда — это элемент, составная часть права на труд.

То есть свобода — это возможность выбрать, а право на труд подразумевает ещё и гарантии, которые государство создаёт для реализации этой возможности.

В условиях рыночной экономики право на труд не означает, что государство обязано предоставить каждому конкретному человеку желаемую работу. Его роль иная: создавать правовые и социальные условия, чтобы человек мог реализовать своё право (развивать систему занятости, обеспечивать охрану труда, устанавливать минимальные гарантии оплаты).

Это понятие имеет и международно-правовую основу. Его закрепляют, например, Всеобщая декларация прав человека (ст. 23), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 6).

Право на труд: признаки

Обязательные (императивные) признаки.

Их наличие сразу определяет, что перед нами именно трудовое правоотношение, а не что-то другое.

Отсутствие хотя бы одного такого признака ставит под сомнение сам характер отношений.

К ним относят:

Личный характер труда. Работник выполняет работу лично, своими способностями, а не через кого-то другого.

Выполнение конкретной трудовой функции. Человек делает не просто любую работу, а определённую задачу (например, должность бухгалтера, инженера, продавца), круг обязанностей.

Подчинение внутреннему трудовому распорядку. В процессе работы человек следует правилам, которые установил работодатель: соблюдает режим рабочего времени, технологические инструкции, правила охраны труда.

Руководство и контроль со стороны работодателя. Работодатель в определённой мере управляет процессом, даёт указания и контролирует их исполнение, действуя в интересах организации.

Отсутствие у работника финансового риска. В отличие от исполнителя по гражданско-правовому договору, на работника обычно не возлагается риск неисполнения работы из-за обстоятельств, не зависящих от него.

Производные (вариативные) признаки.

Они возникают уже после того, как правоотношение признано трудовым.

То есть это уже следствие: на работника распространяются нормы трудового права, и у него появляются конкретные права и обязанности.

Среди таких признаков:

установление режима рабочего времени и времени отдыха (нормальная продолжительность, выходные, отпуск);

право на своевременную и полную оплату труда в соответствии с установленными нормами;

обязанность работодателя обеспечить безопасные и здоровые условия труда;

распространение на работника локальных нормативных актов работодателя (правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.п.).

Важное уточнение: иногда выделяют и третью группу — признаки, которые связаны с дифференциацией правового регулирования.

То есть для отдельных категорий работников (несовершеннолетние, инвалиды, педагоги, временные или сезонные работники) закон устанавливает особые правила (дополнительные гарантии, сокращённое рабочее время, удлинённый отпуск и т.д.).

Но это уже конкретизация общих принципов, а не самостоятельные признаки самого права на труд.

Понимание этих признаков помогает, например, при спорах о том, является ли сложившееся отношение трудовым, или при защите прав работника, когда работодатель нарушает условия договора

Право на труд (классификация)

Чаще всего права в сфере труда делят по целевому назначению и этапам реализации. Получается три группы:

В области занятости и трудоустройства.

Это то, что нужно, чтобы вообще начать работать: свобода труда (право свободно распоряжаться своими способностями, выбирать род деятельности), право на защиту от безработицы, право на содействие в трудоустройстве.

На достойные условия труда.

Эти права актуализируются, когда человек уже трудоустроен. Сюда входят: право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд (без дискриминации и не ниже установленного минимума), право на отдых (ограничение рабочего времени, выходные, оплачиваемый отпуск).

В сфере защиты трудовых прав.

Эти права нужны, когда возникает нарушение. К ним относятся: право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, право на судебную защиту, право на создание профессиональных союзов.

Другие возможные критерии

Иногда классификацию строят иначе, например:

По уровню закрепления.

Выделяют конституционные права (закреплены в основном законе страны — в России это ст. 37 Конституции РФ) и права, которые детализируются в текущем законодательстве (Трудовой кодекс РФ и подзаконные акты).

По характеру гарантий.

Можно разделить на материальные (условия труда, оплата) и процессуальные (порядок разрешения споров, судебная защита) гарантии.

По охвату субъектов.

Общие (применяются ко всем работникам) и специальные (учитывают особенности отдельных категорий — например, несовершеннолетних, инвалидов, женщин, работников с семейными обязанностями).

Право на труд: генезис

Одним из важных элементов правового статуса личности выступает группа социально-экономических прав.

В основе их закрепления - нормы статьи 7 Конституции России о том, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Кроме того, закрепление социально-экономических прав человека и гражданина связывается с положениями статьи 8 Конституции Российской Федерации о том, что в Российской Федерации гарантируются единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности.

Указанные принципы предопределяют установление в статье 37 Конституции Российской Федерации прав в сфере труда и занятости, а также роли государства в обеспечении реализации соответствующей группы прав.

Конституционное закрепление прав человека в сфере труда и занятости характеризуется определенной преемственностью и имеет в своем основании существенный исторический опыт.

Прежде всего стоит обратить внимание на то, что группа социально-экономических прав по хронологии их закрепления на конституционном уровне относится ко второму поколению прав человека, конституционное закрепление которых начало осуществляться в период между двумя мировыми войнами, что отчасти стало реакцией государств на сформировавшийся общественный запрос относительно повышения роли и ответственности государства за состояние социально-экономической системы общества и роли в ней человека.

Впервые закрепление соответствующей группы прав, включая и трудовые права человека и гражданина, было осуществлено именно в отечественной Конституции РСФСР 1918 года.

Важной особенностью социалистического подхода к закреплению социально-экономических прав стало их включение в систему основных прав - в отличие от западной правовой традиции.

При этом закрепление трудовых прав граждан, прав в сфере занятости на конституционном уровне было сопряжено с конституционным определением роли труда в системе основ общественного строя, а также с определением базовых принципов распределения национального богатства в соотношении с трудовым вкладом.

Так, статьей 18 Конституции (Основного закона) РСФСР, принятой 10.07.1918, наряду с прочим определено, что РСФСР признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся да не ест!» Профессор О. И. Чистяков отмечал, что для всеобщей обязанности трудиться характерно, с одной стороны, привлечение всех граждан к труду, но, с другой стороны, данная обязанность допускает возможность работать в любой сфере общественно полезной деятельности, а не обязательно в какой-то определенной.

Первая отечественная Конституция, однако, не ограничивалась пониманием роли труда исключительно в рамках социально-экономической составляющей. Труд, несомненно, стал и главным маркером политических отношений.

В статье 7 Конституции (Основного закона) РСФСР 1918 года было определено, что власть должна принадлежать целиком и исключительно трудящимся массам и их полномочному представительству - Советам рабочих, солдатских и крестьянских депутатов, а в статье 10 Конституции (Основного закона) также подчеркивалось, что Российская Республика есть свободное социалистическое общество всех трудящихся России.

Справедливости ради стоит отметить, что особая роль труда в жизни общества и государства в отечественной истории подчеркивалась и ранее. Так, еще в Манифесте Александра II от 19 февраля 1861 года было отмечено, что свободный труд - залог домашнего благополучия и блага общественного.

В отличие от отечественного подхода в западной конституционной традиции роли труда в жизни общества не уделялось подобного внимания на конституционном уровне. В то же время в западной политико-правовой традиции исторически роль труда в функционировании общества не была снижена.

Роль труда в жизни общества в Западной Европе охарактеризована в работе М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма». Он отмечал, что один из конституционных компонентов современного капиталистического духа и всей современной культуры - рациональное жизненное поведение на основе идеи профессионального призвания - возник из духа христианской аскезы.

М. Вебер связывал труд и трудолюбие в капиталистическом обществе с особой религиозной моралью, характеризуя труд как одну из добродетелей.

Исходя из указанных подходов сложилось два варианта в конституционном регулировании роли и места труда в общественной системе - социалистическая модель с расширенным регулированием роли труда и противоположная ей западная модель с ограниченным регулированием статуса труда в общественной системе.

В определенной мере такое разделение актуально и по сей день, правда проявляется оно несколько в другом.

В подтверждение этому один из зарубежных авторов К. Экштайн пишет, что те или иные социальные проблемы, включая безработицу, представляют угрозу для свободного и демократического общества, поскольку открывают возможность манипуляций в отношении людей со стороны демагогов и идеологов, что и стало основанием для формирования идеи государства всеобщего благоденствия, в котором государство имеет обязательства перед гражданами в форме «социальных основных прав».

При этом он же добавляет, что вопрос о том, являются ли эти права в действительности основными и подлежат судебной защите или представляют собой не более чем цель государственной деятельности, остается открытым.

К. Экштайн подчеркивает, что большинство из соответствующих конституционных прав реализуется через иные нормы закона и не имеет прямого применения, что дает основания говорить о том, что они не относятся к конституционному праву. Стоит отметить, что признание характеристики субъективного права за рядом конституционных прав и свобод носит дискуссионный характер и в отечественной науке права.

Таким образом, важным обстоятельством юридической оценки прав граждан в сфере труда и занятости выступает существование различных правовых традиций восприятия соответствующей группы прав - в качестве основных или неосновных и даже не относимых к сфере реализации конституционного права при общем признании значимости и особой чувствительности социально-трудовой сферы для общества и государства и обеспечения их стабильного и бесконфликтного функционирования.

В настоящее время закрепление прав человека в сфере труда и занятости в Конституции Российской Федерации осуществляется довольно традиционным образом, соотносимым с западными моделями закрепления соответствующих прав.

Непосредственно сфере труда и занятости посвящена статья 37 Конституции Российской Федерации, в которой определено, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Подобное положение подкрепляется рядом гарантий.

Так, частями 2, 3, 4 и 5 статьи 37 Конституции России устанавливается, что принудительный труд запрещен, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Кроме того, Конституцией Российской Федерации признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В Конституции Российской Федерации отражено и то, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

По своей юридической конструкции статья 37 Конституции включает в себя как непосредственно права в сфере труда и занятости, так и гарантии их реализации.

Анализируя содержание основных прав и свобод в сфере труда и занятости, следует обратить внимание на закрепление свободы труда как относительно новой конституционно-правовой категории.

Понятие свободы труда в некоторой степени раскрывается в трудовом законодательстве и в законодательстве о занятости.

В частности, статьей 4 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» закрепляется, что одним из принципов правового регулирования отношений в сфере занятости выступают добровольность труда и свобода выбора гражданами формы занятости, рода деятельности, профессии, специальности, вида, характера и режима труда.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.