

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Историко-филологический факультет Кафедра «Всеобщая история и
ПИ им. В.Г. Белинского обществознание»

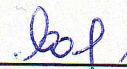
Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
Профиль История. Обществознание
Форма обучения Очная

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему:

**Проблема нарушения работодателем трудовых прав работников в
Российской Федерации**

Студент


(подпись, дата)

Саранов Я. С.

Руководитель


(подпись, дата)

Ульянов А. Е.

Нормоконтролёр


(подпись, дата)

Осипова Т.В.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 15.06.23 № 14)

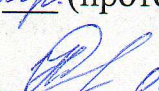
Заведующий кафедрой


(подпись, дата)

Белоусов С.В.

Работа защищена с отметкой хорошо (протокол заседания ГЭК от 03.07.23 № 9)

Секретарь ГЭК


03.07.2023
(подпись, дата)

Семина Н.В.

Пенза, 2023

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Педагогический институт имени В.Г. Белинского

Историко-филологический факультет

Кафедра «Всеобщая история и обществознание»

Направление подготовки:
44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
профиль: История. Обществознание

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой ВИиО

«01» октября 2022 г.

ЗАДАНИЕ

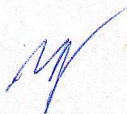
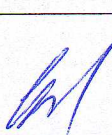
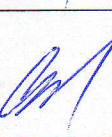
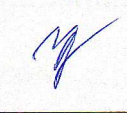
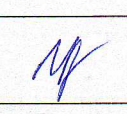
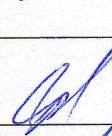
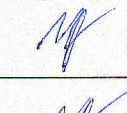
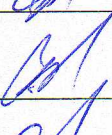
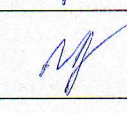
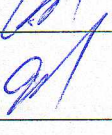
ПО ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Саранова Ярослава Сергеевича

1. Срок сдачи студентом законченной работы «01» июня 2023 г.
2. Тема выпускной квалификационной работы:
«Проблема нарушения работодателем трудовых прав работников в Российской Федерации»
3. Руководитель к.и.н., доцент А.Е. Ульянов
4. Перечень подлежащих разработке вопросов:

1. провести ретроспективный анализ трудового законодательства в России в контексте эволюции трудовых прав работников;
2. исследовать понятия «работник», «работодатель», «трудовые права», «нарушение трудовых прав» в трудовом праве России;
3. определить причины нарушения трудовых прав работников работодателем;
4. проанализировать основные формы и способы защиты трудовых прав работников;
5. создать методическую разработку для обучающихся 10 класса;
6. исследовать эффективность внедрения методической разработки в образовательный процесс;

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

№ п/п	Вид деятельности	Срок выполнения раздела	Подпись рук.	Подпись зав. кафедрой
1	Написание заявления на выбор темы выпускной квалификационной работы; составление плана выпускной квалификационной работы; подборка библиографического списка по теме выпускной квалификационной работы (не менее 30 источников)	16.09.2022- 15.11.2022		
2	Сдача на проверку 1 главы выпускной квалификационной работы	01.03.2023		
3	Сдача на проверку 2 главы выпускной квалификационной работы	02.04.2023		
4	Подготовка выступления на ежегодной научно-практической конференции	01.03.2023- 20.04.2023		
5	Написание не менее одной статьи по теме выпускной квалификационной работы и публикация	01.03.2023- 20.04.2023		
6	Прохождение предзащиты, получение допуска к защите	20.04.2023- 30.05.2023		
7	Представление завершенной работы	01.06.2023		
8	Проверка на оригинальность в системе «Антиплагиат.ВУЗ»	13.06.2023- 26.06.2023		

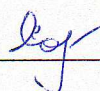
6. Дата выдачи задания «08» ноября 2022 г.

Руководитель



А.Е. Ульянов

Задание принял к исполнению студент



Я.С. Саранов

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы института защиты трудовых прав работников	10
1.1. Ретроспективный анализ трудового законодательства в России в контексте эволюции трудовых прав работников.....	10
1.2. Понятия «работник», «работодатель», «трудовые права», «нарушение трудовых прав» в трудовом праве России.....	21
Глава 2. Защита трудовых прав работников,.....	28
нарушенных работодателем.....	28
2.1. Причины нарушения трудовых прав работников.....	28
2.2. Формы и способы защиты трудовых прав работников.....	33
в Российской Федерации.....	33
Глава 3. Методическая разработка элективного курса права для 10 класса и оценка его эффективности	39
3.1 Рабочая программа элективного курса «Мои трудовые права»	39
3.2. Оценка эффективности методической разработки.....	49
Заключение	55
Список использованных источников и литературы	59
Приложение	

Введение

Актуальность темы исследования. Трудовые отношения являются неотъемлемой частью жизни большинства граждан современного российского общества. Важность рассматриваемого института подтверждается положениями Конституции Российской Федерации, закрепляющими право каждого на свободный труд. Однако одной из главных проблем данной сферы жизни общества является нарушение работодателем трудовых прав работников.

Появление и сохранение в современном гражданском правовом государстве подобного явления обусловлено следующими факторами:

- динамичностью трудовых отношений;
- стремлением работодателей получить наибольшую выгоду;
- низким уровнем правовой грамотности населения;
- отсутствием продуктивных механизмов, позволяющих не допустить повторное нарушение работодателем прав работников.

Стоит отметить, что большая часть официально зарегистрированных обращений граждан, а также материалов судебной практики по проблеме связана с несвоевременным заключением трудового договора или отказом от его заключения, невыплатой заработной платы или несоблюдением условий труда.

Таким образом, углублённое изучение причин нарушения прав работников, способов и форм их (прав) защиты при быстром устаревании теоретического материала и отсутствии фундаментальных трудов по проблеме обуславливает актуальность исследования.

Объект исследования. Общественные отношения, связанные с нарушением трудовых прав работников работодателем.

Предмет исследования. Нормы трудового законодательства, определяющие способы и формы защиты нарушенных прав работников.

Степень изученности проблемы. Трудовым правоотношениям и связанным с ними вопросам нарушения трудовых прав работников посвящено довольно большое количество научных работ. Рассмотрим их подробнее.

Н. А. Максимова в своём труде описывает становление института защиты трудовых отношений на основе анализа нормативно-правовых актов Древней Руси, выделяя при этом роль «тиуна», полагая, что именно эта должность в русском государстве положила начало формальному закреплению прав работников¹.

Проблему становления трудового права в России поднимает в своём исследовании А. С. Кудрин². Автор выделяет несколько этапов развития законодательства в данной сфере, которые, по мнению автора, обусловлены международными отношениями России, а также особенностями организации политической власти в стране.

Зарождение и историческое развитие института защиты прав работников рассматривается в труде И. В. Малых³. Автор на основе анализа нормативно-правовых актов раскрывает отношение государства к проблеме защиты прав работников от произвола работодателей.

Вопросу влияния отдельных нормативно-правовых актов (а точнее Кодекса законов о труде 1918 года), на развитие института защиты прав работников в период существования СССР посвящена работа Л. А. Губжоковой⁴.

В. А. Мун освещает в своём труде вопросы становления и развития института защиты трудовых прав и свобод во второй половине XX века.

¹ Максимова Н. А. Роль тиуна и ябетника в структуре древнерусского чиновничества / Н. А. Максимова // История государства и права. 2012. № 18. С. 35-37.

² Кудрин А. С. Об истории формирования отечественного трудового права / А. С. Кудрин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2018. № 3(34). С. 304-311.

³ Малых И. В. Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом: монография / И. В. Малых. Пермь, 2008. 193 с.

⁴ Губжокова Л. А. Значение Кодекса законов о труде 1918 г. В становлении трудового права в России / Л. А. Губжокова // Общество и право. 2006. №3 (13). С. 26-27.

Автором проанализированы социально-исторические условия, сопровождающие принятие и применение правовых норм в области трудового права, выявлены особенности создания механизмов защиты трудовых прав, причины незрелости законов, посвящённых регулированию трудовых отношений в рассматриваемый период¹.

При определении терминологической базы исследования особое внимание следует уделить работе В. В. Федина, который рассматривает категорию «работник», предлагает различные формулировки термина и его классификацию в России².

В это же время Г. Ю. Самедова³ и А. Д. Обламский⁴ изучают сущность феномена «работодатель» в трудовом праве и сопоставляют выделенные положения с позициями современных научных исследований.

А. Г. Криндач в своём труде исследует основные проблемы теории достойного труда и практические вопросы реализации права на достойный труд. Автор высказывает предположение о том, что право на достойный труд является неотъемлемой составляющей права на труд, выявляет основные проблемы российского законодательства в данной области и предлагает возможные пути их решения⁵.

Отдельным вопросам, связанным с причинами нарушения трудовых прав работников, а также способами и формами защиты их прав посвящены

¹ Мун В. А. Формирование института защиты трудовых прав и свобод в Российской Федерации во второй половине XX века / В. А. Мун // Законность и правопорядок в современном обществе. 2014. № 22. С. 150-154.

² Федин В. В. Понятие и классификация работников как субъектов трудового права / В. В. Федин // Lex Russica (Русский закон). 2005. Т. 64, № 1. С. 70-79.

³ Самедова Г. Ю. Понятие работодателя как субъекта (стороны) трудовых отношений / Г. Ю. Самедова // Вопросы трудового права. 2021. № 4. С. 302-306.

⁴ Обламский А. Д. Понятие работодателя в российском трудовом праве / А. Д. Обламский // К новому технологическому укладу: человек и его работа (юридические, социально-политические, философские науки): сборник статей аспирантов, посвящённый 30-летию Федерации независимых профсоюзов России. Москва, 2020. С. 102-108.

⁵ Криндач А. Г. Основные трудовые права работников: правовая природа и перспективы развития / А. Г. Криндач // Правовая позиция. 2020. № 8. С. 5-14.

работы А. В. Воробьева¹, И. А. Голубева², Е. А. Ковалевой³, О. В. Костиной⁴ и других.

Однако в связи с динамичностью российского социума, а следовательно трудовых отношений в научной литературе отсутствуют обобщающие фундаментальные труды по проблеме, что ещё раз доказывает актуальность выбранной темы исследования.

Источниковая база исследования. В ходе достижения целей и задач, поставленных в начале работы, было отобрано и проанализировано большое количество нормативно-правовых актов, которые составили источниковую базу исследования.

Так положения Конституция Российской Федерации⁵ стали основой для формирования общего представления об отношении государства к трудовым правам граждан.

Трудовой кодекс российской Федерации⁶ выступил фундаментальным нормативно-правовым актом при изучении темы, так как именно в нем сконцентрированы освоенные положения, определяющие как терминологическую базу, так и права работников.

¹ Воробьев А. В. Правовое регулирование деятельности профсоюзов в решении трудовых споров: история и современность / А. В. Воробьев // Второй конгресс цивилистов правоохранительных органов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Нижний Новгород, 2020. С. 109-116.

² Голубев И. А. Индивидуальные трудовые споры, причины их возникновения и пути решения / И. А. Голубев // V Лужские научные чтения. Современное научное знание: теория и практика: материалы международной научной конференции. 2017. С. 259-262.

³ Ковалева Е. А. Формы и способы защиты трудовых прав работников / Е. А. Ковалева // Трудовое и социальное право. 2022. № 4(44). С. 29-33.

⁴ Костина О. В. Медиация как форма защиты прав граждан / О. В. Костина, В. С. Синенко, Ю. А. Растворцева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2015. № 2(199). С. 109-114.

⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения: 21.02.2023).

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (в ред. от 11.04.2023). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.05.2023).

Ряд федеральных законов, таких как: ФЗ «Об основах охраны труда»¹, «О профессиональных союзах»², «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»³, «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника»⁴ и т. д. позволили проанализировать законодательное закрепление форм и способов защиты трудовых прав работников.

При разработке элективного курса для обучающихся 10 класса, были учтены положения Федеральных государственных образовательных стандартов⁵, ФЗ «Об образовании в РФ»⁶, а также Примерной программы воспитания⁷, что позволило достичь триединой цели образования (обучение, воспитание, развитие).

Цель работы – исследовать институт защиты трудовых прав работников.

Задачи работы:

– провести ретроспективный анализ трудового законодательства в России в контексте эволюции трудовых прав работников;

¹ Федеральный закон № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1983/ (дата обращения: 02.02.2023).

² Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 (в ред. от 21.12.2021). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения: 02.02.2023).

³ Федеральный закон № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения: 02.02.2023).

⁴ Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 (в ред. от 26.07.2019). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/ (дата обращения: 02.02.2023).

⁵ Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования № 1897 от 17.12.2010 (ред. от 11.12.2020). [Электронный ресурс] // ФГОС. URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-ooo/> (дата обращения: 22.02.2023).

⁶ Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 (в ред. от 01.01.2023). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 02.02.2023).

⁷ Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций № 3/22 от 23.06.2022. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://clck.ru/33WKsW> (дата обращения: 02.02.2023).

- исследовать понятия «работник», «работодатель», «трудовые права», «нарушение трудовых прав» в трудовом праве России;
- определить причины нарушения трудовых прав работников работодателем;
- проанализировать основные формы и способы защиты трудовых прав работников;
- создать методическую разработку для обучающихся 10 класса;
- исследовать эффективность внедрения методической разработки в образовательный процесс.

Методы исследования. В ходе написания работы было использовано несколько групп методов.

Общенаучные методы:

- Анализ. Был использован при изучении трудов по проблеме;
- Синтез. Применялся в разделах для соединения информации в единое целое, полученной при анализе;
- Обобщение. Применялось при составлении выводов к разделам и главам;
- Системный метод. Использовался в ходе теоретической разработки факультативного курса.

Частно-научные методы:

- Исторический метод. Был использован в ходе изучения явления в ретроспективе;
- Формально-юридический метод. Позволил изучить источниковую базу института;
- Метод эксперимента. Был использован для оценки эффективности методической разработки в образовательном процессе.

Практическая значимость. Материал выпускной квалификационной работы может быть использован педагогами при разработке курсов обществоведческих дисциплин, подготовке обучающихся к Единому государственному экзамену, а также студентами в ходе написания

исследовательских работ, законодателем – в процессе совершенствования нормативно-правовой базы.

Апробация. Основные результаты работы представлены на XXIV Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, учителей, аспирантов, студентов и школьников «Лебедевские чтения».

Структура работы определяется логикой исследования и состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

Глава 1. Теоретические основы института защиты трудовых прав работников

1.1. Ретроспективный анализ трудового законодательства в России в контексте эволюции трудовых прав работников

Историю института защиты трудовых прав работников следует рассматривать в совокупности с историей трудового права в целом, ведь первый феномен выступает составной частью второго, следовательно, для формирования целостной объективной картины необходимо проводить комплексный ретроспективный анализ явлений.

Появление предпосылок формирования трудового права в России можно отнести ещё ко времени существования Русской Правды¹. Так анализ положений документа привёл к выводу об особой ценности для государства и общества так называемого «тиуна» – смотрителя княжеского имущества.

Согласно точке зрения Н. А. Максимовой², рассматриваемые лица, могли находиться, как в непосредственной зависимости от князя и быть «зависимыми» (в этом случае не приходится говорить о трудовых отношениях), так и заключать договор, предусматривающий сохранение свободы за индивидом, претендующим на должность «тиуна». Здесь уже можно предположить, что подобный договор являлся отчасти именно трудовым.

Однако сохранение крепостничества на Руси долгое время тормозило развитие трудовых отношений в современном понимании.

¹ Русская Правда (пространная редакция). [Электронный ресурс]. URL: <http://drevne-rus-lit.niv.ru/drevne-rus-lit/text/russkaya-pravda-prostrannaya/russkaya-pravda-prostrannaya.htm> (дата обращения: 01.01.2023).

² Максимова Н. А. Роль тиуна и ябетника в структуре древнерусского чиновничества / Н. А. Максимова // История государства и права. 2012. № 18. С. 35-36.

Этапом реального законодательного закрепления прав работников можно считать XIX век. Так в 1835 было принято Положение¹, которое регулировало отношения между фабрикантами и рабочими, на основе 10-ти статей. Данным документом государство закрепляло существование первого срочного трудового договора.

В целях защиты рабочих в рассматриваемом документе статьёй 5 учреждалась обязанность выдачи расчётных листов, статьёй 6 – обнаружение распорядка дня. Более того допуском к работе, согласно нормативно-правовому акту, являлся так называемый паспорт или билет, которые можно считать прототипом трудовой книжки.

Учитывая тот факт, что распорядок дня, как и минимальная величина заработной платы не устанавливалась государством, а отдавались на усмотрение хозяев фабрики, говорить о том, что введение документа полностью служило «во благо» работникам не приходится. Однако шаг вперёд в разработке трудового законодательства в целом и развития института защиты работников был сделан.

Отмена крепостного права обусловила необходимость детального регулирования трудовых отношений в государстве.

Так в 1862 году были приняты «Временные правила для найма сельских рабочих и служителей»².

Нормами данного нормативно-правового акта был закреплён принцип добровольности труда рабочих отрасли сельского хозяйства, учреждались рабочие книжки, в которых содержались основные сведения о трудящемся, а также временные рамки выполнения работ и их условия. Более того

¹ Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму [Электронный ресурс] // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2017. №10 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/polozhenie-ob-otnosheniyah-mezhdu-hozyaevami-fabrichnyh-zavedeniy-i-rabochimi-lyudmi-postupayuschimi-na-onye-ro-naumi> (дата обращения: 30.01.2023).

² Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, 1835г. [Электронный ресурс] // Российский правовой портал: библиотека Пашкова. URL: <https://constitutions.ru/?p=20023> (дата обращения: 30.01.2023).

документ утверждал две формы заключения договора: письменную и устную, при этом отмечая большую юридическую стабильность именно формального соглашения.

Особое значение в рамках развития трудового дореволюционного законодательства имеет закон 3 июня 1886 года¹. Нормы данного документа закрепляли:

- обязанность рабочего иметь вид на жительство, без которого невозможно было стать тружеником фабрики;
- несколько видов трудовых договоров: срочный, бессрочный.
- необходимость ведения расчётных книжек – документ, хранившийся у рабочего, в котором были зафиксированы условия труда и все производившиеся выплаты;
- обязанность сторон предупредить об увольнении за две недели до предполагаемой даты, как условие прекращения трудового договора;
- обязанность работодателя своевременно выплачивать заработную плату, невыполнение данного условия могло стать основанием для обращения рабочего в суд;
- размер материальной компенсации полагающейся рабочему в случае положительного судебного решения по делу о нарушении срока выплаты заработной платы.
- запрет на удержание из заработной платы рабочих различных расходов фабрики;
- право обращения в суд, при незаконном увольнении с работы;
- санкции для зачинщиков и сподвижников стачек на фабрике.

Таким образом, данный документ содержал положения, позволяющие утверждать, что в дореволюционной России была, по крайней мере, формально, защита прав рабочих.

¹ Закон о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих, 1886 г. [Электронный ресурс] // Российский правовой портал: библиотека Пашкова. URL: <https://constitutions.ru/?p=21133> (дата обращения: 30.01.2023).

Конец XIX – начало XX века отмечены в истории России как период систематизации норм права. Так итогом работы в данном направлении относительно трудового законодательства стал Устав о промышленном труде (УПТ) 1913 г.

Данный документ содержал весь существующий, на тот момент материал, касавшийся применения наёмного труда в рамках гражданско-правовых отношений.

Особо внимание при исследовании данного закона стоит уделить второму разделу, который содержал нормы, обуславливающие зарождение и развитие отдельных институтов в рамках трудового права, таких как: трудовой договор, материальная ответственность работодателя, административный надзор, юридической ответственности¹.

Несмотря на все достоинства документа, ряд авторов указывает на тот факт, что УПТ нельзя рассматривать как полноценный источник трудового законодательства, так как на тот момент отдельной отрасли с соответствующим содержанием не существовало, а вышеуказанные нормы относились к гражданским².

А. С. Кудрин полагает: «Значение Устава о промышленном труде 1913 г. выражается в том, что он (закон) стал своеобразной предпосылкой для образования трудовой отрасли права, имеющей собственный систематизированный источник регулирования, а так же специфический и отличный от других отраслей юридический инструментарий»³.

¹ Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 - 228 и 541 - 597): с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным. [Электронный ресурс] //Архив открытого доступа Санкт-Петербургского государственного университета. URL: <http://hdl.handle.net/11701/18303> (дата обращения: 30.01.2023).

² Малых И. В. Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом: монография / И. В. Малых. Пермь, 2008. С. 26-27.

³ Кудрин А. С. Об истории формирования отечественного трудового права / А. С. Кудрин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2018. № 3(34). С. 307-308.

Коренные преобразования в трудовом праве произошли с приходом к власти большевиков и создания нового государства – Российской Советской Федеративной Социалистической Республики.

Первым документом, изменившим положение рабочих масс, стал Декрет о 8-ми часовом рабочем дне 1917 года. Данный нормативно-правовой акт закреплял максимально допустимую продолжительность рабочего дня составляющую 8 часов, более того учреждался ввод обязательных перерывов, которые в сумме не должны были превышать двух часов.

Особые правила вводились и для несовершеннолетних, так лица до 14-ти лет не допускались к найму на предприятия, а подростки с 14 до 18 лет не могли работать более 6-ти часов в сутки. Также документ вводил понятие сверхурочных работ, к которым не допускались женщины и дети. Однако, норм предусматривающих возможность защиты, нарушенных прав рабочих в нормативно-правовом акте не содержалось, единственной мерой ответственности для лиц, нарушивших закон, было лишение свободы до одного года¹.

Особое значение в контексте развития трудового законодательства в целом, и защиты прав трудящихся в частности, имел Кодекс законов о труде 1918 года.

С социально-политической точки зрения это был сложный документ, так как он содержал нормы, отвечающие интересам трудящихся масс, способные защитить их права в конкретных областях условий труда и трудовых отношениях.

В Кодексе были учтены пожелания центральных организаций профсоюзов и народного комиссариата юстиции.

Закон провозглашал право на труд, предоставлял месячный отпуск за работу не менее года, запрещал использование сверхурочных работ (их

¹ Декрет Совета Народных Комиссаров от 11.11.1917 г. «О восьми часовом рабочем дне». [Электронный ресурс] // Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик. URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_13.htm (дата обращения: 30.01.2023).

использование допускалось в исключительных случаях и только с согласия профсоюза), предусматривал работу инспекции труда совместно с представителями работников и т. д.¹.

С другой стороны, он содержал нормы, ограничивающие трудовые права граждан. Это, главным образом, касалось трудовой повинности, которая, за некоторым исключением, устанавливалась для всех граждан РСФСР. Исключение составляли лица, не достигшие 16-летнего возраста и старше 50 лет, а также навсегда утратившие трудоспособность вследствие увечья или болезни. Вместе с тем, от трудовой повинности временно освобождались лица, на некоторое время утратившие трудоспособность вследствие болезни или увечья, беременные женщины (до и после родов), учащиеся школ, выполняющие трудовую повинность в школе.

Следует подчеркнуть, что особое значение в рамках правового регулирования труда первый российский КЗоТ не имел. В связи с иностранной военной интервенцией, начавшейся гражданской войной, экономической разрухой в стране и другими обстоятельствами создались большие препятствия по его применению.

Хотя Кодекс как целостный правовой акт не действовал, об одном его разделе этого сказать нельзя. Необходимо обратить внимание на раздел о трудовой повинности. Заложенная в нем идея принуждения к труду в ограниченном виде перешла в КЗоТ 1922 г. и просуществовала в разных вариантах вплоть до его отмены в 1971 г.

Стоит отметить, что разработчики документа связали действие трудового договора с договором подряда, тем самым в определённой мере включив его, говоря современным языком, в сферу действия трудового

¹ Кодекс законов о труде от 25.10.1918. [Электронный ресурс] // НИУ «Высшая школа экономики». URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/2_kodex_1918 (дата обращения: 30.01.2023).

права, на несколько десятилетий опередив международные организации, а также передовые страны, регулирующие основы трудовых отношений¹.

Стоит отметить, что в Кодексе 1922 года предусматривался более широкий перечень норм, которые можно отнести к институту защиты трудовых прав работников.

Так закон учреждал обязанность за работодателем осуществлять меры по минимизации вредных условий труда, предупреждению несчастных случаев, соблюдению санитарных норм при организации рабочего мест. Более того документ обзывал соответствующие органы и профсоюзы осуществлять контрольно-надзорную функцию в данном направлении.

Вторая мировая война, начавшаяся вскоре после установления советской власти, обусловили проведение трудовой мобилизации и введения трудовой повинности, а ограничения, предусмотренные Кодексом о труде которые должны были облегчить труд рабочих, фактически были отменены.

После окончания войны ожидаемо были ликвидированы чрезвычайными обстоятельствами военного времени нормы права. Одним из первых стал Указ Президиума, которым с 1 июля 1945 г.² были восстановлены дополнительные отпуска рабочим и служащим, отменены ежедневные обязательные сверхурочные работы, восстановлен восьмичасовой рабочий день.

Дальнейшее развитие трудового законодательства и института защиты прав работников, связано с восстановлением экономики после Второй Мировой войны и переходом к мирной жизни.

Относительно обеспечения и защиты трудовых прав работников принимается ряд законодательных актов, содержание которых можно разделить на несколько групп:

¹ Губжокова Л. А. Значение Кодекса законов о труде 1918 г. В становлении трудового права в России / Л. А. Губжокова // Общество и право. 2006. №3 (13). С. 26-27.

² Указ Президиума ВС СССР № 1234– VIII от 30.06.1945 «Об отпусках рабочим и служащим». [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=16240#1qqqs4eT0d3ck069v> (дата обращения: 30.01.2023).

- введение коллективных договоров, направленных на выполнение хозяйственного плана, а также на оттачивание механизма защиты прав рабочих;
- смягчение ответственности за нарушение трудовой дисциплины;
- введение льгот и поощрений для отдельных категорий работников и инвалидов.

Следующей вехой в развитии трудового законодательства стали 1970-1980-е годы. В этот период активно развивается законодательство союзных республик, в 1970 году принимаются Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, ставшие фундаментальными правилами в последующие десятилетия, которые были использованы в дальнейших нормативно-правовых актах.

Анализ норм данного документа привели к выводу о том, что положение работников было значительно улучшено, ликвидирован феномен эксплуатации человека.

Кодекс законов о труде 1971 года уравнивал законодательство всех союзных республик, в том числе посредством статьи 6, которая предполагала, что при различии норм, регулирующих трудовое право будет применяться та, которая действует в месте пребывания работника.

По-прежнему сохранялась устная форма заключения трудового договора. Однако в целях защиты прав работников, факт приёма на работу должен был быть подтверждён приказом администрации предприятия.

Немаловажно отметить, что законодателем был выделен новый раздел о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде, в котором была закреплена практика привлечения рабочих и служащих к участию в управлении производством.

Следует также обратить внимание, что до принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров по поводу применения труда ничем не регламентировался¹.

Однако после введения указанного кодекса был закреплён тот факт, что споры, возникающие между работниками и работодателями об установлении новых или изменении существующих условий договора, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматривались администрацией по соглашению с представителями фабричного, заводского, местного комитета профсоюза. При не достижении данного соглашения привлекались к спору вышестоящие профсоюзные и хозяйственные органы².

Конец XX века ознаменовался бурным развитием трудового законодательства России, было принято несколько основополагающих законов: Закон «О занятости населения»³, «О коллективных договорах и соглашениях»⁴, ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»⁵, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁶, «Об основах охраны труда в Российской Федерации»¹.

¹ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (в ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035/ (дата обращения: 02.02.2023).

² Мун В. А. Формирование института защиты трудовых прав и свобод в Российской Федерации во второй половине XX века / В. А. Мун // Законность и правопорядок в современном обществе. 2014. № 22. С. 153-154.

³ Закон РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 02.02.2023).

⁴ Закон РФ № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383/ (дата обращения: 02.02.2023).

⁵ Федеральный закон № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения: 02.02.2023).

⁶ Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 (в ред. от 21.12.2021). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения: 02.02.2023).

Перед государством встала непростая задача. С одной стороны появился новый тип работодателей – коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, что требовало от государства полностью остановить вмешательство в хозяйственную деятельность работодателей, в том числе и в сфере регулирования отношений наемного труда, а с другой стороны требовалось сохранить достигнутый уровень социальной защиты работников.

Переходный период от социалистического Кзот к рыночному Трудовому кодексу ознаменовался поиском новых механизмов правового регулирования трудовых отношений, который не всегда приводил к удачным решениям. В этот период принимаются отдельные нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда в новых условиях хозяйствования.

Четвёртый в истории России Трудовой кодекс был принят 30 декабря 2001 года и вступил в действие с 1 февраля 2002 года. Работа над его проектом заняла около 10 лет. Первоначальный проект был опубликован для широкого обсуждения с целью учёта интересов всех заинтересованных субъектов – работников, работодателей, профсоюзов.

За этот период Россией было ратифицировано несколько важнейших конвенций Международной организации труда «Об инспекции труда»², «О

¹ Федеральный закон № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1983/ (дата обращения: 02.02.2023).

² Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120804/ (дата обращения: 02.02.2023).

регулировании вопросов труда: роль, функции и организация»¹, «О безопасности и гигиене труда в производственной среде»².

Следовательно, Трудовой кодекс создавался с учётом международного законодательства и опыта иностранных государств в изучаемой сфере.

Дальнейшее развитие института защиты трудовых прав работников связано с распространением в России коронавирусной инфекции и введения ряда ограничений.

Ответом на этот вызов стало принятие Федерального закона от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ, с помощью которого Трудовой кодекс РФ адаптировался к новым реалиям рынка труда.

Закон посвящён особенностям дистанционной работы в России. В Трудовом кодексе закреплены виды дистанционной работы: временная и комбинированная. Получает правовое обоснование порядок взаимодействия работодателя с удалённым работником. Данная новация практически исключает произвольную организацию такого взаимодействия, и, как следствие, потенциально поможет снизить количество злоупотреблений в этой сфере. Также закон позволяет использовать усиленные квалифицированные электронные подписи, в том числе и для заключения трудового договора³.

Таким образом, история трудового законодательства уходит корнями далеко в прошлое, однако, институт защиты трудовых прав работников появляется только после отмены крепостного права. Более того события происходившие на международной арене, а также внутри государства, не позволяли изучаемому институту активно развиваться вплоть до второй

¹ Конвенция Международной организации труда № 150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (Женева, 26 июня 1978 г.). [Электронный ресурс] // База Гарант. URL: <https://base.garant.ru/2541316/> (дата обращения: 02.02.2023).

² Конвенция Международной организации труда № 150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (Женева, 26 июня 1978 г.). [Электронный ресурс] // Онлайн закон. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1007540 (дата обращения: 02.02.2023).

³ Макушенко К. Е. Защита трудовых прав работников в современном контексте трудовой политики Российской Федерации / К. Е. Макушенко. / К. Е. Макушенко // Молодой ученый. 2020. № 52 (342). С. 217-219.

половины XX века. Однако изменение социальных потребностей и требований к государству, обусловили необходимость пересмотра и изменения трудового законодательства в целом и института защиты трудовых прав работников в частности.

1.2. Понятия «работник», «работодатель», «трудовые права», «нарушение трудовых прав» в трудовом праве России

Для того, что бы дать объективную оценку институту защиты трудовых прав работников, необходимо проанализировать понятийный аппарат, который будет использоваться в рамках исследования.

В первую очередь, обратимся к понятию «работник». Так в рамках отечественного законодательства существует несколько трактовок феномена.

Гражданский кодекс в пункте 1 статьи 1068 определяет работника как физическое лицо, которое выполняет деятельность на основе трудового или гражданско-правового договора¹.

Закон о профессиональных союзах в статье 3 устанавливает, что работником является физическое лицо, действующее на основе трудового договора, а так же как индивидуальный предприниматель или обучающийся в образовательной организации профильного или высшего образования².

Однако подобная трактовка несколько противоречит Трудовому кодексу РФ, так как согласно данному документу к категории работников не относятся обучающиеся образовательных организаций профильного или высшего образования.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации часть 2 № 51-ФЗ от 30.11.1994 (в ред. 01.01.2022). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/ (дата обращения: 02.02.2023).

² Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 (в ред. от 21.12.2021). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения: 02.02.2023).

Обращаясь к статье 20 Трудового кодекса можно выделить ряд признаков работника.

В первую очередь работником может быть только физическое лицо, которое обладает трудовой правосубъектностью.

Стоит отметить, что в качестве признака можно выделить обязанность исследуемого элемента осуществлять свои полномочия самостоятельно в пределах договора.

Более того выполнение полномочий возможно только в пределах своей квалификации или специальности.

Заключающим признаком, но не менее важным, можно считать заработную плату, как доход от деятельности работника¹.

Таким образом, в рамках работы будет использовано следующее понятие работника – это субъект трудовых отношений, который является физическим лицом, выполняющим свои трудовые обязанности непосредственно на основании трудового договора и соответствии со своей квалификацией и специальностью.

Вторым субъектом трудовых отношений является работодатель.

Понятие «работодатель» на протяжении всего исторического развития, как трудового права, так и трудового законодательства применялось в отношении лиц, – предоставляющих работу.

В трудовом кодексе сформулировано органичное понятие данного феномена. В соответствии с документом рассматриваемый субъект трудовых отношений – физическое, юридическое лицо, или иной субъект, который вступает в трудовые отношения с работником.

Г. Ю. Самедова отмечает, что данная формулировка используется большинством исследователей, так как наиболее чётко описывает изучаемую категорию².

¹ Федин В. В. Понятие и классификация работников как субъектов трудового права / В. В. Федин // Lex Russica (Русский закон). 2005. Т. 64, № 1. С. 78-79.

² Самедова Г. Ю. Понятие работодателя как субъекта (стороны) трудовых отношений / Г. Ю. Самедова // Вопросы трудового права. 2021. № 4. С. 305-306.

Стоит отметить, что несмотря на лаконичность исследуемой трактовки, она включает обширный перечень лиц.

Так к физическим лицам относятся лица:

- достигшие 18-ти лет, обладающее полной дееспособностью.
- ограниченные в дееспособности и имеющие самостоятельный доход через своих опекунов;
- индивидуальные предприниматели;
- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, имеющие собственный доход с согласия законных представителей.

К юридическим лицам относят организации, прошедшие государственную регистрацию и обладающие определённой правосубъектностью.

Под иными субъектами авторы понимают частных адвокатов, нотариусов, которые учредили специализированные кабинеты, прошли государственную регистрацию и способны заключать трудовые договоры, а также иные лица, действующие по аналогичной траектории¹.

При этом отмечается, что отсутствие регистрации или лицензии при фактической реализации полномочий работодателя не освобождает данный субъект от необходимости соблюдения трудового законодательства.

Третья категория, подлежащая рассмотрению в рамках темы «трудовые права», в юридической литературе отсутствует определение данному феномену.

Общее определение термина «право человека», подразумевает автономию лица, как субъекта государства, выражающуюся в возможностях

¹ Обламский А. Д. Понятие работодателя в российском трудовом праве / А. Д. Обламский // К новому технологическому укладу: человек и его работа (юридические, социально-политические, философские науки): сборник статей аспирантов, посвящённый 30-летию Федерации независимых профсоюзов России. Москва, 2020. С. 106-107.

пользования благами и условиями безопасного, свободного существования на территории конкретной страны¹.

Исходя из данного определения можно сделать вывод о том, что «трудовые права» – это автономия субъекта трудового права, позволяющая осуществлять лицу свои обязанности безопасно и свободно, в соответствии с существующим законодательством.

Права работников в Российской Федерации закреплены в статье 21 Трудового кодекса РФ. Рассмотрим их подробнее.

Во-первых, исходя из определения термина «работник» представляется первостепенным «право на трудовой договор», так как именно данный документ в своём содержании определяет положение работника.

Во-вторых, государство дополнительно обезопасило лиц, вступающих в отношения, регулируемых трудовым договором, посредством права на выполнение исключительно тех работ, которые предусмотрены соглашением между работником и работодателем².

В-третьих, ещё одним правом, прямо вытекающим из определения термина «работник», является заработная плата, как вознаграждение и доход за выполнение своих непосредственных обязанностей.

В-четвертых, можно выделить права направленные на обеспечение безопасности работника, например, организацию рабочего места в соответствии с требованиями о нормах, своевременный отдых и выходные дни, сокращение рабочего времени для отдельных категорий лиц, достоверную информацию об условиях труда, страхование жизни и здоровья, возмещение вреда и т. д.³.

¹ Жирикова Э. И. Понятие и развитие прав человека. [Электронный ресурс] / Э. И. Жирикова // Евразийский Союз Ученых. 2019. №4-8 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-razvitie-prav-cheloveka> (дата обращения: 17.05.2023).

² Криндач А. Г. Основные трудовые права работников: правовая природа и перспективы развития / А. Г. Криндач // Правовая позиция. 2020. № 8. С. 9-10.

³ Резникова О. С. Основные права работников / О. С. Резникова, Д. В. Ткаченко // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов V Международной научно-практической конференции. Симферополь, 2018. С. 5-6.

В-пятых, работнику принадлежат права позволяющие осуществлять свою деятельность свободно. Так лицо, признанное работником, может вступать и создавать в различные объединения и профессиональные союзы, участвовать в управлении организацией, вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения, получать образование и повышать свою квалификацию, расторгать и заключать трудовой договор по своему желанию.

Ещё одну категорию представляют права на защиту свобод и интересов работников, всеми доступными способами, предусмотренными законодательством РФ.

Отсутствует в нормативно-правовых актах и понятие «нарушение трудовых прав», при этом исходя из анализа юридической литературы, можно сделать вывод о том, что изучаемый феномен включает деяние одного из субъектов трудовых правоотношений, посягающее на автономию другой стороны.

Таким образом, в трудовом законодательстве России содержатся определения категорий «работник» и «работодатель», используемые не только в правовом, но и в научном сообществе.

В заключение стоит отметить, что история трудового законодательства берет своё начало ещё во времена Древней Руси. Однако становление феодального государства, усиление социальной дифференциации, подчинение одних слоёв общества другим, отдалило развитие данной отрасли.

Первые прогрессивные изменения в данной области связаны с пересмотром устоев общества и отменой крепостного права, а так же коренным переломом в государственном устройстве посредством революции и преобразования государства в социалистическую страну.

Следующая веха в развитии трудового права и института защиты прав работников, обусловлена необходимостью восстановления государства после Второй мировой войны и изменением социальных потребностей общества.

Внешнеполитические и внутренние процессы 1990-х годов обусловили создание капиталистического государства, активно использующего опыт зарубежных стран в создании правового государства.

Одной из сфер, которые были реформированы в рамках законодательства, стало трудовое право. Институт защиты прав работников в данный период был преобразован из преимущественно формальной, в практическую форму выражения гражданского общества.

Современный этап развития института защиты прав работников связан с потрясениями, происходящими в мире и государстве, такими как: пандемия коронавируса (COVID-19), Специальная военная операция на Украине, масштабные санкции против России, которые потребовали от отечественного законодателя интенсивных действий, направленных на стабилизацию социально-экономической ситуации и поддержку субъектов трудовых правоотношений.

Современное трудовое законодательство содержит определение субъектов трудовых отношений, так работодателем в России признается физическое, юридическое или иное лицо, которое вступает в отношения с работником.

В свою очередь работником считается исключительно физическое лицо, которое осуществляет свою деятельность на основе трудового договора с целью получения дохода в виде заработной платы.

Стоит отметить, что в нормативно-правовых актах не содержится понятий «трудовых прав» и «нарушения трудовых прав», при этом анализ литературы, международных документов, деклараций и иных источников позволил сформулировать, актуальные в рамках темы исследования трактовки.

Так под трудовыми правами понимается автономия субъекта трудового права, позволяющая осуществлять свою деятельность на безопасной и свободной основе в соответствии с законодательством государства, в то время как нарушение трудовых прав подразумевает деяние, нарушающее

российское законодательство, и посягающее на права субъектов трудовых правоотношений.

Глава 2. Защита трудовых прав работников, нарушенных работодателем

2.1. Причины нарушения трудовых прав работников

В Российской Федерации позиционирующей себя как правовое государство особое внимание уделяется минимизации количества фактов нарушения прав и свобод граждан, в том числе и трудовых.

Статистические данные представленные на сайте [ОнлайнИспекция.рф](https://онлайнинспекция.рф) показывают, что за 2022 год было зафиксировано более 48 000 запросов граждан, с просьбой рассмотреть ситуации, в которых потенциально были нарушены их трудовые права, что почти на 5 000 меньше чем за аналогичный период 2021 года.

При этом неизменным остаётся рейтинг наиболее популярных тем обращений, к их числу относятся:

- задержка заработной платы – 25% от числа обращений,
- отказ в выплате расчёта при увольнении – 21%;
- иные нарушения трудовых прав (не предоставление отпуска, отказ в оплате испытательного срока и т. д.) – 17 %;
- незаконное увольнение – 8%¹.

Следовательно, возникает закономерный вопрос, что является причинами незаконных действий работодателей в отношении прав работников?

И. А. Голубев полагает, что основной фактор нарушения прав работников кроется в отсутствии продуктивных механизмов, заставляющих работодателей отказаться от возможности допущения повторных нарушений прав своих сотрудников.

¹ Ключевые показатели деятельности Росстудра. Электронный ресурс] // [ОнлайнИспекция.рф. URL: https://онлайнинспекция.рф/statistics](https://онлайнинспекция.рф/statistics) (дата обращения: 17.02.2023).

Также автор обращает внимание на неоправданную мягкость мер уголовной и юридической ответственности, применяемых к работодателям¹.

Более того стоит отметить, что в российских нормативно-правовых актах не предусмотрено крупных размеров компенсации морального вреда. Следовательно, финансовые потери работодателя, вызванные доказанными фактами нарушения трудового законодательства в отношении прав работников, не являются для него значительными.

При этом затраты работника в ходе решения трудового спора зачастую оказываются настолько тяжёлым бременем, что он просто отказывается от защиты своих прав.

В качестве ещё одной весомой причины можно выделить низкий уровень правовой грамотности самих работников. Опрос трудоспособного населения Пензенской области в возрасте от 18 до 65 лет показал, что большинство респондентов 85% (96 человек) отметили, что их трудовые права хотя бы раз были нарушены, при этом 78% (75 человек) из этих граждан добровольно отказались от открытия трудового спора так как:

- не знали порядок обращения в органы защиты;
- возникли трудности с оформлением документов;
- возникли трудности с ведением дела;
- не смогли собрать необходимые материалы, доказывающие правоту гражданина;
- обращения о нарушении прав перенаправлялись из одного органа в другой, создавая ситуацию «круговой поруки» и затягивая сроки рассмотрения дела.

Также онлайн-опрос показал, что многие граждане боятся потерять место работы после обращения в органы по защите их трудовых прав. Подобная опаска связана скорее с менталитетом российского общества и низким уровнем правовой грамотности.

¹ Голубев И. А. Индивидуальные трудовые споры, причины их возникновения и пути решения // V Лужские научные чтения. Современное научное знание: теория и практика: материалы международной научной конференции. 2017. С. 260-261.

Ещё одной причиной нарушения прав работников является низкая эффективность и численность профсоюзов в стране.

Стоит отметить тот факт, что профсоюзные организации изначально создавались с целью «уравновешивания» позиции работников в рамках взаимодействия с таким субъектом трудовых отношений как работодатель, так как последний по содержанию своей деятельности изначально наделён преимуществом в виде властных полномочий.

Небольшую популярность рассматриваемая организация получила в период СССР, когда принципы коллективизма и социализма доминировали во всех сферах жизни общества, в том числе и трудовой.

В современной России позиция профсоюзов несколько изменилась. Данные представленные общественно-политическим порталом показывают, что период пандемии обличил все проблемы данного социального института, а точнее малоэффективность его деятельности по защите прав работников, в связи с чем 39% респондентов приостановили членство в данной организации, а общее количество трудоспособного опрошенного населения оставшегося в рядах профсоюзов в 2020 году составило лишь 5%¹.

А. В. Воробьев отмечает, что законодательство в области регулирования деятельности профсоюзов с каждым годом заметно сужает возможности и относительную свободу данных организаций².

На современном этапе развития российского общества, несмотря на очевидную необходимость в популяризации и активизации работы профсоюзов, в нормативно-правовых актах очень скудно представлены механизмы, позволяющие защитить права работников как на объединение в

¹ Численность профсоюзов в стране сократилась до минимума из-за пандемии. [Электронный ресурс] // Общественный Юг. Общественно-политический портал. 2022. URL: <https://utyug.info/new/10095/> (дата обращения: 17.02.2023).

² Воробьев А. В. Правовое регулирование деятельности профсоюзов в решении трудовых споров: история и современность / А. В. Воробьев // Второй конгресс цивилистов правоохранительных органов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Нижний Новгород, 2020. С. 112-113.

рассматриваемые организации, так и на непосредственное осуществление профсоюзной деятельности, забастовку.

В совокупности все эти факторы лишают граждан мотивации вступать в профсоюзы и все большее формируют в работниках негативное отношение к деятельности данных организаций, ошибочно представляя, что современный профсоюз находится в спорных ситуациях на стороне «работодателя».

Следующей возможной причиной нарушения трудовых прав работников, является несвоевременное заключение трудового договора или отказ от его заключения.

Желание не платить налоги или же элементарное отсутствие знаний о сроках заключения трудового договора приводят к тому, что работникам отказывают в частичной (в случае несвоевременного заключения договора) или полной выдаче заработной платы. Более того подобная ситуация в дальнейшем негативно сказывается на возможности получения отпуска, больничного, пособий и льгот.

Ещё одной причиной нарушения прав работников являются внутренние социально-экономические и политические факторы. Так экономический кризис, снижение доходности ряда производств вынуждает ряд работодателей изыскивать возможности и средства снижения затрат на производстве.

Так согласно данным представленным в исследовании Г. В. Шонии в начальный период пандемии COVID-19, работодатели, преимущественно представители частного бизнеса, обязывали работников уходить в неоплачиваемый отпуск, сокращали заработную плату, сокращали штат работников без выплаты выходного пособия.

Стоит отметить, что реакция государства не заставила себя долго ждать. В связи с кризисной ситуацией были приняты меры по защите

работников от произвола работодателей, что позволило сохранить некую стабильность в стране¹.

Так был разработан и введен в действие Указ Президента, раскрывающий особенности работ в период коронавирусной инфекции².

Второй Указ обязывал работодателя сохранять за работником заработную плату в период пандемии, устанавливал нерабочие оплачиваемые дни, более того если этот период выпадал на отпуск работника, то отпуск должен был быть продлен или перенесен на соответствующее количество дней³.

Таким образом, в целях искоренения, существующих причин нарушений трудовых прав работников, следует реформировать российское законодательство, в том числе в области:

- обязательного правового просвещения граждан;
- профсоюзной деятельности;
- доступности форм и способов защиты прав.

Более того особое внимание следует уделить созданию должности независимого представителя, отдельно для каждой стороны трудовых отношений (работника и работодателя), оказывающего консультативную и непосредственно практическую помощь при решении трудовых споров, особенно в сфере защиты прав субъектов трудового права.

¹ Шония Г. В. Проблемы правовой защиты трудовых прав и свобод граждан в период пандемии / Г. В. Шония // Образование и право. 2022. № 1. С. 45-46.

² Указ Президента РФ № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» от 02.04.2020. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_349217/ (дата обращения: 02.02.2023).

³ Указ Президента РФ № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» от 25.03.2020. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348485/ (дата обращения: 02.02.2023).

2.2. Формы и способы защиты трудовых прав работников в Российской Федерации

Определив круг причин нарушения работодателем трудовых прав работников, стоит проанализировать существующие способы и формы защиты исследуемых прав.

Стоит отметить, что сам термин защита прав может рассматривать в общем и частном значении.

Обобщённое понятие «защиты прав» подразумевает противодействие государства незаконным деяниям в отношении прав человека, посредством реализации мер направленных на предупреждение, выявление и искоренение их (деяний).¹

Под узким смыслом понимается трактовка понятия отдельными областями или отраслями права.

Исследователи, работающие в области изучения трудового права, понимают под защитой прав работников, деятельность по восстановлению нарушенных прав или устранению препятствий на пути их (прав) осуществления².

Н. С. Пилипенко отмечает, что защита предполагает мероприятия, которые направлены на пресечение посягательств в отношении законных интересов и начинает действовать после начала посягательства³.

Обращаясь к вопросу о соотношении терминов «форма» и «способ» защиты следует рассмотреть позицию Е. А. Ковалевой. Автор соотносит исследуемые понятия как общее и частное. Так форма, выступает в качестве порядка юридической деятельности, осуществляемой компетентными

¹ Карташкин В. А. Общая теория прав человека / В. А. Карташкин, Н. С. Колесова, А. М. Ларин Е. А. Лукашева. М., 1996. С. 169-170.

² Ковалева Е. А. Формы и способы защиты трудовых прав работников / Е. А. Ковалева // Трудовое и социальное право. 2022. № 4(44). С. 30-31.

³ Пилипенко Н. С. Конституционные гарантии внесудебной защиты трудовых прав работников / Н. С. Пилипенко. Минск:, 2022. С. 334-335.

государственными или общественными органами и самим заинтересованным лицом, нацеленного на восстановление или устранение препятствий по осуществлению прав работника. В то время как под способом защиты понимается конкретное правовое действие.

Исходя из данной позиции формы защиты прав работников можно разделить на две категории:

- юрисдикционная форма;
- неюрисдикционная форма.

Первая категория, получившая название юрисдикционной, включает в себя деятельность компетентных органов, цель работы которых – решение трудовых споров и вынесение обязательных к исполнению, волевых решений.

Вторая категория «неюрисдикционная» подразумевает решение трудовых споров без привлечения специализированных органов и их подразделений¹.

Исходя из предложенной классификации форм защиты прав работников, можно выделить несколько способов защиты:

- решение спора непосредственно сторонами конфликта без привлечения третьих лиц (профсоюзов и т. д.);
- самозащита, при использовании данного способа предполагается совершение работником действий в одностороннем порядке по восстановлению своих прав или преодоление препятствий на пути к их осуществлению. На данный момент трудовое законодательство предусматривает единственную возможность самозащиты, посредством отказа от выполнения работ, которые не предусмотрены трудовым договором, угрожают жизни и здоровью (например, в случае неисправности станков, машин и т. д.) или в иных случаях нарушающих трудовые нормы.

¹ Минеева В. И. К вопросу о способах защиты трудовых прав работников / В. И. Минеева, Н. Ф. Войтенко // Вестник СевКавГТИ. 2017. № 1(28). С. 96-97.

– восстановление прав посредством деятельности профсоюзных организаций или коллективных объединений, не обладающих административными или судебными полномочиями в данной области, но созданных в целях обеспечения законного, «равного» взаимодействия работников и работодателей.¹

Как было отмечено ранее – в настоящий момент, большое количество россиян приостановило своё членство в профсоюзных организациях из-за снижения общей эффективности деятельности профсоюзов.

Вопрос об эффективности и комиссий по решению трудовых споров, которые создаются в рамках организации, также является актуальным, как отмечает Н. А. Панфилов судебная практика последних лет, показывает, что в результате обжалования решений комиссии, как правило, решение выносится в пользу работодателя. Более того, автор не видит необходимости в данной организации в виду наличия в практике современного российского общества медиации как способа защиты прав работников².

– судебное разбирательство, один из основных способов защиты нарушенных прав в рамках юрисдикционной формы. Согласно современному законодательству дела по решению трудовых споров относят к компетенции районных судов, то есть судов общей юрисдикции³. Стоит отметить, что данный способ можно назвать наиболее объективным и востребованным среди иных юрисдикционных форм. Так, статистические данные, представленные на сайте ТинькоффЖурнал, свидетельствуют о том, что за

¹ Лазовская В. В. Неюрисдикционная форма защиты трудовых прав / В. В. Лазовская, В. С. Синенко // Проблемы научной мысли. 2022. №12. С. 27-28.

² Панфилов Н. А. Практика деятельности комиссии по трудовым спорам (по материалам судебной практики) / Н. А. Панфилов // Вопросы российской юстиции. 2021. №11. С. 369.

³ Саева Н. Э. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде / Н. Э. Саева // E-Scio. 2020. №11 (50). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-rassmotreniya-trudovyyh-sporov-v-sude> (дата обращения: 24.05.2023).

2020 год в судах Российской Федерации было рассмотрено более 230 000 дел, связанных с трудовыми спорами¹.

– обращение в уполномоченные органы. Стоит отметить, что деятельность органов начинается ещё до момента непосредственного нарушения трудовых прав, так как многие из подобных органов (например, Федеральная служба по труду и занятости) обладают контрольно-надзорной функцией, следовательно, к их компетенциям относится деятельность по профилактике нарушения трудовых прав работников. Следует отметить, что обращение в уполномоченные органы является не столь востребованным способом защиты нарушенных прав.

В отчёте о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2022 год, представлена статистика, согласно которой данным органом было рассмотрено порядка 22 800 жалоб по поводу нарушений трудового законодательства², что в десять раз ниже количества рассмотренных судебных дел в данной области. Во многом подобная ситуация обусловлена неосведомлённостью работников о возможных способах защиты прав, и тем что решение ряда споров отнесено к исключительной компетенции судебных органов.

– медиация, относительно новый способ защиты прав работников, характеризующийся привлечением третьей стороны в решении споров между субъектами трудовых отношений. Стоит отметить, что в научной литературе не сложилось единого мнения относительно того к какой форме защиты прав (юрисдикционной или неюрисдикционной) можно отнести данный способ. Однако исследование природы феномена позволяет сделать вывод, что медиации присущи признаки обеих форм, следовательно, явление можно отнести к новой альтернативной форме.

¹ Как россияне решают трудовые споры. И как можно защитить свои права. [Электронный ресурс] // ТинькоффЖурнал. URL: <https://journal.tinkoff.ru/stat-trud-spor/> (дата обращения: 17.02.2023).

² Отчёт о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2022 год. [Электронный ресурс] // Росструд. URL: https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/54c/otchyet-o-deyatelnosti-rostruda-2022-versiya-29.03.2023_na-sayt.pdf (дата обращения: 17.02.2023).

О.В. Костина отмечает преимущество медиации в рамках решения трудовых споров:

1. Возможность сохранения и восстановления доброжелательных деловых отношений между субъектами, так как в сознании российского общества сложилась чёткая установка на то, что судебное разбирательство приводит к прекращению трудовых отношений в ближайшей перспективе.

2. Разгрузка судов, следовательно, более тщательная с их (судебных органов) стороны проработка каждого дела.

3. Обеспечение оперативной и доступной для большинства граждан помощи при нарушении их трудовых прав работодателем¹.

В заключение следует отметить, что причины нарушения трудовых прав работников во многом обусловлены следующими факторами:

- динамичностью социальных отношений, и как следствие устареванию способов защиты прав работников,

- отсутствию продуктивных механизмов, заставляющих работодателей отказаться от возможности допущения повторных нарушений прав сотрудников;

- мягкостью законодательства по отношению к работодателям, нарушившим права работников.

- несвоевременное заключение или отказ от заключения трудового договора;

- низким уровнем правовой грамотности населения.

Более того особое внимание следует уделить созданию должности независимого представителя, отдельно для каждой стороны трудовых отношений (работника и работодателя), оказывающего консультативную и непосредственно практическую помощь при решении трудовых споров, особенно в сфере защиты прав субъектов трудового права.

¹ Костин О. В. Медиация как форма защиты прав граждан / О. В. Костина, В. С. Синенко, Ю. А. Растворцева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2015. № 2(199). С. 110-111.

Анализ форм и способов защиты прав работников привёл к выводу о том, что явления соотносятся как общее и частное.

В законодательстве РФ есть две группы форм «юрисдикционная» и «неюрисдикционная». В рамках одной формы может быть использовано несколько способов, однако все они, вне зависимости от классификации направлены на восстановление нарушенных прав и предупреждение деятельности, которая потенциально может привести к их (прав) нарушению.

Анализ статистических данных привёл к выводу о том, что наиболее популярным, в современном обществе, выступает судебный способ защиты нарушенных прав, так как он является знакомым гражданам РФ. Более того российское законодательство относит к компетенции судов решение многих видов трудовых споров.

Следует отметить, что в недавнем времени в практику защиты трудовых прав работников вошёл такой способ как медиация, который получил положительную оценку среди теоретиков, в первую очередь ввиду его доступности для граждан.

Таким образом, в Российской Федерации активно развивается институт защиты прав работников. При этом наличие ряда недостатков в данной сфере требует соответствующих реформ отечественного законодательства, в том числе в области:

- профсоюзной деятельности;
- доступности форм и способов защиты прав, в том числе популяризации медиации как эффективного метода решения трудовых споров;
- обязательного правового просвещения граждан.

Глава 3. Методическая разработка элективного курса права для 10 класса и оценка его эффективности

3.1. Рабочая программа элективного курса «Мои трудовые права»

Пояснительная записка Актуальность и назначение программы

Перед современными образовательными учреждениями стоит цель подготовки обучающихся ко взрослой и самостоятельной жизни. В связи с чем возрастает необходимость включения в образовательный процесс правовых дисциплин, так как именно они выступают основой жизни социума.

Включение индивида в трудовые отношения возможно в России возможно уже в подростковом возрасте, следовательно, общих представлений о данном институте, которые ребёнок получает при освоении курса «Обществознание» становится недостаточно.

Исследование недостатков при реализации трудовых отношений в государстве привело к выводу о том, что общий уровень правовой грамотности в данном направлении, а также знаний о правах работников и способах их защиты, на данный момент, достаточно низкий.

Поэтому актуальным будет введение элективного курса, позволяющего углубить знания в данном направлении.

Более того задания ЕГЭ, направлены в том числе и на проверку знаний, умений и навыков, полученных обучающимися в ходе изучения раздела «Право», следовательно углублённое изучение тем в данном направлении будет способствовать более успешному прохождению аттестации.

Ведущие формы деятельности: проектная работа, сюжетно-ролевые игры.

Виды деятельности: творческая, познавательная, проектная, исследовательская.

Целевая аудитория: обучающиеся 10 класса.

Цели изучения курса

– углубление знаний по разделу «Право» и темам «Трудовые правоотношения». Изучение теории представленной не только в учебниках, но и в СМИ, научной литературе.

– совершенствование межличностных отношений. Использование на практических занятиях групповых практик, будет способствовать более тесному общению между детьми, минимизировать конфликтные ситуации и искать мирные пути решения.

– повышение уровня мотивации к обучению. Использование инновационных технологий, создание ситуации успеха. Организация слаженной коллективной и индивидуальной работы, будут способствовать развитию личностных качеств обучающихся, способности к более глубокому и детальному самоанализу, а следовательно, росту мотивации к процессу получения знаний, умений и навыков.

– развитие правосознания и гражданской идентичности посредством вовлечения детей в практическую деятельность, требующую применения знаний в области защиты прав работников.

– профессиональное самоопределение обучающихся. Мир современных профессий включает в себя широкий перечень специальностей, основными задачами, которых является непосредственное взаимодействие с другими людьми, поэтому углубление знаний в области «трудовых правоотношений» помогут ряду обучающихся выбрать соответствующую профессию.

Место курса внеурочной деятельности в учебном плане

Учебный план основного общего образования предполагает возможность организации элективного курса, в объёме, определённом администрацией учреждения.

В связи с чем, объем занятий определён в количестве 34 часов в год.

В качестве основы рабочей программы были использованы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования № 1897 от 17.12.2010 (ред. от 11.12.2020).

3. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 (в ред. от 01.01.2023).

4. Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций № 3/22 от 23.06.2022.

5. Боголюбов, Л. Н. Право. 10 класс (углубленный уровень) / Боголюбов Л.Н., Лукашева Е.А., Матвеев А.И.; Под ред. Лукашевой Е.А. – М.: Просвещение, 2019. – 336 с.

6. Мацкевич, О. В. Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. – М.: Прометей, 2022 – 570 с.

13. Яковлева, Н. Ф. Проектная деятельность в образовательном учреждении / Н. Ф. Яковлева. – М.: ФЛИНТА, 2014 – 144с.

Взаимосвязь с программой воспитания

Элективный курс разработан на основе рекомендаций представленных в Примерной рабочей программе по воспитанию, в частности:

- учтены цели, такие как самоопределение личности и её всестороннее развитие; развитие взаимного уважения между участниками образовательного процесса;
- представлена работа по получению знаний о нормах, на которых основано современное российское общество;
- деятельность выстроена в соответствии с личностно-ориентированным, гуманистическим, системно-деятельностным подходами.

Планируемые результаты освоения факультативного курса

Личностные:

- формирование мотивации к обучению и самосовершенствованию;
- расширение кругозора, соответствующего современному уровню развития науки и общественной практики;
- формирование адекватных и продуктивных межличностных отношений;
- развитие способности отстаивать личностную позицию в процессе освоения курса;
- становление ценностных установок;
- осознание и принятие роли различных социальных институтов;
- готовность к социально-значимой деятельности;
- развитие способности принимать себя и других, не осуждая.

Метапредметные результаты:

Регулятивные УУД:

- постановка целей и задач на основе собственных знаний и ощущений;
- стремление к поэтапному планированию деятельности;
- способность самостоятельно предполагать возможность и успешность достижения целей и задач;

- умение осуществлять самоконтроль и объективный контроль за деятельностью одноклассников;

- способность корректировать деятельность исходя из складывающейся учебной ситуации.

Познавательные УУД:

- формирование умения самостоятельного поиска проблемной ситуации;

- развитие навыков логического мышления;

- формирование и развитие социального мышления, в рамках познания социальных отношений;

- развитие умения воспроизводить информацию в различных формах;

- развитие навыка разделения знаний на тематические блоки, по уровню сложности, по смысловой нагрузке.

Коммуникативные УУД:

- эффективно работать в команде;

- развивать личностные качества посредством межличностного общения;

- грамотно выстраивать диалог и монолог;

- отстаивать свою позицию используя тактичные выражения;

- прогнозировать возможные траектории взаимодействия с преподавателем и участниками группы;

- способность объективно оценивать своё мнение и уметь вносить корректировки в предложенную позицию;

Предметные результаты:

Знать:

- основы трудовых отношений в России;

- особенности трудовых прав в России;

- сущность института защиты трудовых прав работников;

- причины нарушения трудовых прав работников;

- формы и способы защиты трудовых прав работников;

Уметь:

- различать понятия «работник», «работодатель», «право на труд», «трудовые права»;
- отбирать способы работы в группе;
- давать характеристику различным формам и способам защиты прав работников;
- определять влияние института защиты трудовых прав на личность;
- работать с источниками различных видов;
- разрабатывать и защищать проекты;
- работать в рамках инновационных технологий;

Формы контроля: выступление, коллоквиум, интеллектуальная игра, квест.

Формы итогового контроля: защита проектов, анкетирование обучающихся.

Содержание программы элективного курса

Раздел 1. Основы трудовой деятельности (10 часов)

История становления трудового права в России. Становление института защиты трудовых прав работников. Нормативно-правовая база трудового права. Законодательство в области защиты трудовых прав работников. Субъекты трудовых правоотношений. Основные права работников. Особенности трудовых прав несовершеннолетних. Трудовой договор: содержание и значение для работника. Охрана труда: содержание и значение института.

Раздел 2. Нарушение трудовых прав работников (3 часа)

Нарушение трудовых прав, защита прав, защита трудовых прав работников: суть и сущность категорий. Причины нарушения трудовых прав работников. Области нарушения трудовых прав работников.

Раздел 3. Защита трудовых прав работников, нарушенных работодателем (11 часов)

Формы защиты трудовых прав работников. Способы защиты трудовых прав работников. Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Органы защиты трудовых прав работников. Профессиональные союзы и коллективные комиссии как способ защиты трудовых прав работников. Самозащита. Медиация. Анализ судебных практик по проблеме. Проблемы защиты трудовых прав работников в России.

Раздел 4. Проектная работа «Способы совершенствования института защиты трудовых прав работников» (10 часов)

Определение круга проблемных тем. Знакомство со структурой проекта. Выбор тем, формирование микро-групп. Разработка проекта. Консультирование по проблемным вопросам. Защита проекта. Итоговые тестирования.

Учебно-тематический план рабочей программы

п/п	Наименование модулей, тем урока	Кол-во час.	Виды контроля	Форма проведения
	Раздел 1. Основы трудовой	9		

	деятельности			
1	История становления трудового права в России			Беседа
2	Становление института защиты трудовых прав работников		Тестирование	Урок- практикум
3	Нормативно-правовая база трудового права		Тестирование	Урок- практикум
4	Законодательство в области защиты трудовых прав работников		Онлайн-тест	Лекция- провокация
5	Субъекты трудовых правоотношений		Фиш-боун «Субъекты трудовых отношений»	Проблемная беседа
6	Основные права работников		Чек-лист «Права работников»	Урок- практикум
7	Особенности трудовых прав несовершеннолетних		Решение кейсов	Практическое занятие
8-9	Трудовой договор: содержание и значение для работника		Создание трудового договора	Урок- практикум
10	Охрана труда: содержание и значение института		Устный опрос	Проблемная беседа

	Раздел 2. Нарушение трудовых прав работников	3		
11	Нарушение трудовых прав, защита прав, защита трудовых прав работников: суть и сущность категорий		Синквейн	Лекция-провокация
12	Причины нарушения трудовых прав работников		Дискуссия «Почему нарушают права работников»	Проблемная беседа
13	Области нарушения трудовых прав работников		Устный опрос	Дебаты
	Раздел 3. Защита трудовых прав работников, нарушенных работодателем	11		
14	Формы защиты трудовых прав работников		Устный опрос	Проблемная лекция
15	Способы защиты трудовых прав работников		Интеллектуальная игра	Проблемная лекция
16	Особенности судебной защиты трудовых прав		Виды споров относящиеся к	Беседа

	работников		компетенции судов	
17	Органы защиты трудовых прав работников		Таблица «Органы защиты трудовых прав»	Практическая работа
18-19	Профессиональные союзы и коллективные комиссии как способ защиты трудовых прав работников		Достоинства и недостатки работы профессиональных союзов и комиссий по решению трудовых споров – таблица	Практическая работа
20	Самозащита		Устный опрос	Практическое занятие
21	Медиация		Коллоквиум	Практическое занятие
22-23	Анализ судебных практик по проблеме		Практическая работа	Урок-практикум
24	Проблемы защиты трудовых прав работников в России		Создание списка проблем защиты трудовых прав работников	Проблемная беседа
	Раздел 4. Проектная работа «Способы совершенствования института защиты трудовых прав работников»	10		

25	Выбор тем, формирование микро-групп			«Мировое кафе»
26-28	Разработка проекта			Практическая работа
29-30	Консультирование по проблемным вопросам			Практическая работа
31-32	Защита проекта		Защита проекта	Конференция
33-34	Итоговые тестирования			

3.2. Оценка эффективности методической разработки

Оценка эффективности методичкой разработки является неотъемлемой частью работы педагога, так как именно благодаря ей можно спроектировать дальнейшее развитие программы, выделить позитивные и негативные стороны курса.

Для того чтобы дать объективную оценку необходимо выделить основные методики диагностики.

В рамках данной программы было определено три критерия, которые стали показателями эффективности:

- уровень знаний обучающихся;
- уровень мотивации;
- защита проектов.

Уровень знаний обучающихся был продиагностирован посредством тестирования целевой аудитории в начале изучения курса и по его завершению. Результаты диагностики представлены в таблице.

Табл 2. Результаты диагностики уровня знаний обучающихся

№ обучающегося	Тест 1	Тест 2	Уровень знаний
1	2	7	+5
2	3	6	+3
3	3	7	+4
4	4	7	+3
5	5	7	+2
6	5	9	+4
7	5	9	+4
8	5	10	+5
9	4	10	+6
10	5	8	+3
11	3	5	+2
12	3	8	+5
13	3	8	+5
14	3	8	+5
15	5	8	+3
16	5	8	+3
17	7	10	+ 3
18	2	6	+ 4
19	2	7	+ 5

Обучающимся было предложено пройти тематическое тестирование, которое состояло из 10 вопросов закрытого типа. Согласно результатам средний балл за первый тест составил 3.9, второе тестирование показало, что средний балл обучающихся составил 7,8.

Таким образом, уровень знаний обучающихся вырос на 3.9, что в процентном соотношении представляется как 54,5%.

Второй показатель по которому проводилась оценка эффективности – уровень мотивации обучающихся. В качестве основы была взята методика, предложенная Н. Г. Лускановой¹. Опросник был адаптирован под тематику курса.

Анкетирование проводилось дважды: в начале эксперимента и по его завершении.

Инструкция по выполнению работы включает в себя подробное описание действий требуемых от испытуемого.

«Уважаемые, ребята, вашему вниманию предложена анкета, которая включает в себя 10 вопросов. На каждый вопрос есть три варианта ответа. Выберите, пожалуйста, один из предложенных и обведите его в кружок».

Вопросы:

1. Нравится ли тебе трудиться? Да; Нет; Не всегда
2. Если в школе планируется отработка на территории или субботник как ты себя ощущаешь? Чаще хочется остаться дома; Бывает по-разному; Иду с радостью.
3. Если бы учитель сказал, что завтра есть возможность поехать собирать урожай свёклы (за это заплатят, не немного) приходить только желающим, как ты поступишь? Не знаю; Остался бы дома; Пошел бы в школу.
4. Тебе нравится, когда тебя освобождают от работы по дому или в школе? Да; Нет; Иногда
5. Ты хотел бы, чтобы в рамках школы можно было зарабатывать после занятий? Да; Нет; Зависит от работы.
6. Ты хотел бы, чтобы в школе было больше мероприятий, чем уроков? Не знаю; да, хотел бы; нет, не хотел бы.
7. Ты часто рассказываешь о школе родителям? Часто; Редко; Никогда

¹ Ахметова А.М. Оценка уровня школьной мотивации по методике Н.Г.Лускановой. [Электронный ресурс] / Образовательная сеть nsportal. URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2017/09/03/otsenka-urovnya-shkolnoy-motivatsii-po-metodike-n-g-luskanovoy> (дата обращения: 05.04.2023).

8. Ты хотел бы, чтобы у тебя был менее строгий руководитель по воспитательной работе в школе? Затрудняюсь ответить; Да; Нет.

9. У тебя в классе много друзей? Мало, Много, Нет ни одного.

10. Тебе нравятся твои одноклассники? Да; Не очень; Нет

Для обработки результатов была выбрана следующая шкала:

– 3 балла за положительный ответ

– 1 бал за нейтральный ответ

– 0 баллов за негативный ответ.

Соответственно:

– 25-30 баллов свидетельствует о высоком уровне школьной мотивации, учебной активности.

– 20-24 балла – хорошая школьная мотивация.

– 15-19 баллов – положительное отношение к внеучебным сторонам школы.

– 10-14 баллов – низкая школьная мотивация.

– Ниже 10 баллов – негативное отношение к школе, школьная дезадаптация.

Результаты диагностики представлены в таблице.

Табл. 3. Результаты диагностики уровня мотивации обучающихся

№ обучающегося	Тест 1	Тест 2	Динамика мотивации
1	10	27	17
2	10	29	19
3	11	22	11
4	11	25	14
5	11	28	17
6	13	28	15
7	10	27	17

8	10	22	12
9	10	23	13
10	12	26	14
11	12	26	14
12	15	27	12
13	13	28	15
14	11	22	11
15	11	27	16
16	13	25	12
17	12	23	11
18	11	23	12
19	11	23	12

Результаты диагностики показали, что уровень мотивации обучающихся вырос на 14 баллов, что соответствует 51% на момент окончания эксперимента.

Данный показатель говорит об эффективности разработки курса.

Третий критерий проверки основан на результатах работы обучающихся во время элективного курса и защите проектов.

В ходе освоения курса обучающиеся посещали все занятия практически в полном составе, активно участвовали в обсуждении материала, все контрольные материалы были сданы в срок, творческие работы выполнены качественно. Большой интерес ребята проявляли на практических занятиях, создание ситуации успеха стимулировало школьников к дальнейшему изучению, что проявлялось в выполнении домашнего задания, которое хоть и носило необязательный характер, выполнялось всеми детьми. Стоит отметить, что отметки школьников по курсу право по итогам третьей четверти были улучшены в среднем на 1,3 балла по сравнению со второй.

Завершающий этап работы представлял собой разработку и защиту проектов на школьном уровне. Изначально ребята разделились на мини группы, провели анализ проблемных сторон при защите прав работников, на основе чего разработали проекты по совершенствованию данной деятельности. Проекты были представлены на школьном конкурсе. Администрацией школы по итогам защиты проектов было принято решение о включении подобной практики во внеурочную деятельность школы в следующем учебном году.

Стоит отметить и отрицательные стороны методической разработки, которые проявились в ограниченности практико-ориентированной деятельности, так как трудоустройство только предстоит будущим выпускникам, и проблемы нарушения трудовых прав их ещё не коснулись.

Таким образом, положительная динамика всех исследуемых показателей показала, что методическая разработка курса стала успешной практикой.

Заключение

Трудовые отношения является неотъемлемой частью жизни большинства индивидов. Однако одной из актуальных на сегодняшний день проблем в данной сфере является нарушение работодателем трудовых прав работников.

В рамках выбранной темы исследования были поставлены цели и задачи, достижение которых привело к следующим выводам.

История трудового законодательства берет своё начало ещё во времена Древней Руси. Однако становление феодального государства, усиление социальной дифференциации, подчинение одних слоёв общества другим, отдалило развитие данной отрасли.

Первые прогрессивные изменения в данной области связаны с пересмотром устоев общества и отменой крепостного права, а так же коренным переломом в государственном устройстве посредством революции и преобразования государства в социалистическую страну.

Следующая веха в развитии трудового права и института защиты прав работников, обусловлена необходимостью восстановления государства после Второй мировой войны и изменением социальных потребностей общества.

Внешнеполитические и внутренние процессы, 1990-х годов, обусловили создание капиталистического государства, активно использующего опыт зарубежных стран в создании правового государства.

Одной из сфер, которые были реформированы в рамках законодательства, стало трудовое право. Институт защиты прав работников в данный период был преобразован из преимущественно формальной, в практическую форму выражения гражданского общества.

Современный этап развития института защиты прав работников связан с потрясениями, происходящими в мире и государстве, такими как: пандемия COVID-19, Специальная военная операция на Украине, санкции против России, которые потребовали от отечественного законодателя интенсивных

действий, направленных на стабилизацию экономической ситуации и поддержку субъектов трудовых правоотношений.

В отечественных нормативно-правовых актах содержатся определения категорий «работник» и «работодатель», используемые не только в правовом, но и в научном сообществе.

Так, работниками признаются исключительно физические лица, организующие возмездную деятельность на основе договора (трудового), и выполняющие трудовые функции в соответствии с полученной квалификацией и специализацией.

В то время как работодатель может быть как физическим, так и юридическим лицом, которое вступает в трудовые отношения с работником.

Обе категории считаются субъектами трудовых правоотношений.

Стоит отметить, что в нормативно-правовых актах не содержится понятий «трудовых прав» и «нарушения трудовых прав», при этом анализ литературы и международных документов позволил сформулировать, актуальные в рамках темы исследования трактовки.

Так под трудовыми правами понимается автономия субъекта трудового права, позволяющая осуществлять свою деятельность на безопасной и свободной основе в соответствии с законодательством государства, в то время как нарушение трудовых прав подразумевает деяние, нарушающее российское законодательство, и посягающее на права субъектов трудовых правоотношений.

В ходе достижения задач, поставленных в рамках написания второй главы, были сделаны следующие выводы.

Причины нарушения трудовых прав работников во многом обусловлены следующими факторами:

- динамичностью социальных отношений, и как следствие устареванию способов защиты прав работников,

- отсутствию продуктивных механизмов, заставляющих работодателей отказаться от возможности допущения повторных нарушений прав сотрудников;
- мягкостью законодательства по отношению к работодателям, нарушившим права работников.
- несвоевременное заключение или отказ от заключения трудового договора;
- низким уровнем правовой грамотности населения.

Более того особое внимание следует уделить созданию должности независимого представителя, отдельно для каждой стороны трудовых отношений (работника и работодателя), оказывающего консультативную и непосредственно практическую помощь при решении трудовых споров, особенно в сфере защиты прав субъектов трудового права.

Формы и способы защиты прав работников соотносятся как общее и частное.

В законодательстве РФ есть две группы форм «юрисдикционная» и «неюрисдикционная». В рамках одной формы может быть использовано несколько способов, однако все они, вне зависимости от классификации направлены на восстановление нарушенных прав и предупреждение деятельности, которая потенциально может привести к их (прав) нарушению.

Анализ статистических данных привёл к выводу о том, что наиболее популярным, в современном обществе, выступает судебный способ защиты нарушенных прав, так как он является наиболее знакомым для граждан РФ. Более того российское законодательство относит к компетенции судов решение многих видов трудовых споров.

Следует отметить, что в недавнем времени в практику защиты трудовых прав работников вошёл такой способ как медиация, который получил положительную оценку среди теоретиков, в первую очередь ввиду его доступности для граждан.

Таким образом, в Российской Федерации активно развивается институт защиты прав работников. При этом наличие ряда недостатков в данной сфере требует соответствующих реформ отечественного законодательства, в том числе в области:

- профсоюзной деятельности;
- доступности форм и способов защиты прав, в том числе популяризации медиации как эффективного метода решения трудовых споров;
- обязательного правового просвещения граждан.

Особую значимость представляют результаты третьей практической главы, так как в рамках неё была создана методическая разработка элективного курса по праву для обучающихся 10 класса, способствующая решению одной из выявленных в рамках темы исследования проблем – низкой правовой грамотности населения в области защиты трудовых прав работников.

Оценка эффективности методической разработки показала положительную динамику в трёх направлениях.

Так уровень знаний обучающихся вырос, по сравнению с началом курса на 51%, уровень мотивации на 54,5%. Более того проведённый в рамках внеурочных занятий конкурс по защите проектов, показал заинтересованность в проблеме не только ребят, но и администрации школы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внедрённая в школьную практику методическая разработка является эффективной.

Список использованных источников и литературы

I. Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399 (дата обращения: 21.02.2023).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации часть 2 № 51-ФЗ от 30.11.1994 (в ред. 01.01.2022). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/ (дата обращения: 02.02.2023).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (в ред. от 11.04.2023). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.05.2023).

4. Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 (в ред. от 26.07.2019). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/ (дата обращения: 02.02.2023).

5. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 (в ред. от 01.01.2023). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 02.02.2023).

6. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования № № 1897 от 17.12.2010 (ред. от 11.12.2020). – [Электронный ресурс] // ФГОС // URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-ooo/> (дата обращения: 22.02.2023).

7. Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций № 3/22 от 23.06.2022. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: <https://clck.ru/33WKsW> (дата обращения: 02.02.2023).

8. Указ Президента РФ № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» от 02.04.2020. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_349217/ (дата обращения: 02.02.2023).

9. Указ Президента РФ № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» от 25.03.2020. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348485/ (дата обращения: 02.02.2023).

10. Федеральный закон № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1983/ (дата обращения: 02.02.2023).

11. Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 (в ред. от 21.12.2021). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения: 02.02.2023).

12. Федеральный закон № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8489/ (дата обращения: 02.02.2023).

13. Закон РФ № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383/ (дата обращения: 02.02.2023).

14. Закон РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991. – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 02.02.2023).

15. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (в ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035/ (дата обращения: 02.02.2023).

16. Указ Президиума ВС СССР № 1234– VIII от 30.06.1945 «Об отпусках рабочим и служащим». – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=16240#1qq54eT0d3ck069v> (дата обращения: 30.01.2023).

17. Кодекс законов о труде от 25.10.1918. – [Электронный ресурс] // НИУ «Высшая школа экономики» // URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/2_kodex_1918 (дата обращения: 30.01.2023).

18. Декрет Совета Народных Комиссаров от 11.11.1917 г. «О восьми часовом рабочем дне». – [Электронный ресурс] // Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик // URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_13.htm (дата обращения: 30.01.2023).

19. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 - 228 и 541 - 597): с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным. – [Электронный ресурс] // Архив открытого доступа Санкт-Петербургского государственного университета // URL: <http://hdl.handle.net/11701/18303> (дата обращения: 30.01.2023).

20. Закон о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих, 1886 г. – [Электронный ресурс] // Российский правовой портал: библиотека Пашкова // URL: <https://constitutions.ru/?p=21133> (дата обращения: 30.01.2023).
21. Временные правила для найма сельских рабочих и служащих, 1862 г. – [Электронный ресурс] // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2017. – №10 (38) // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/polozhenie-ob-otnosheniyah-mezhdu-hozyaevami-fabrichnyh-zavedeniy-i-rabochimi-lyudmi-postupayuschimi-na-onye-po-naumu> (дата обращения: 30.01.2023).
22. Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, 1835г. – [Электронный ресурс] // Российский правовой портал: библиотека Пашкова // URL: <https://constitutions.ru/?p=20023> (дата обращения: 30.01.2023).
23. Русская Правда (пространная редакция). – [Электронный ресурс] // URL: <http://drevne-rus-lit.niv.ru/drevne-rus-lit/text/russkaya-pravda-prostrannaya/russkaya-pravda-prostrannaya.htm> (дата обращения: 01.01.2023).
24. Конвенция Международной Организации Труда № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной среде (Женева, 3 июня 1981 г.). – [Электронный ресурс] // База Гарант // URL: <https://base.garant.ru/2541316/> (дата обращения: 02.02.2023).
25. Конвенция Международной организации труда № 150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (Женева, 26 июня 1978 г.). – [Электронный ресурс] // Онлайн закон // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1007540 (дата обращения: 02.02.2023).
26. Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120804/ (дата обращения: 02.02.2023).

II. Статьи и монографии по теме исследования

27. Воробьев, А. В. Правовое регулирование деятельности профсоюзов в решении трудовых споров: история и современность / А. В. Воробьев // Второй конгресс цивилистов правоохранительных органов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Нижний Новгород, 2020. – С. 109-116.

28. Голубев, И. А. Индивидуальные трудовые споры, причины их возникновения и пути решения / И. А. Голубев // V Лужские научные чтения. Современное научное знание: теория и практика: материалы международной научной конференции. – 2017. – С. 259-262.

29. Губжокова, Л. А. Значение Кодекса законов о труде 1918 г. В становлении трудового права в России / Л. А. Губжокова // Общество и право. – 2006. – №3 (13). – С. 26-27.

30. Жирикова, Э. И. Понятие и развитие прав человека. – [Электронный ресурс] / Э. И. Жирикова // Евразийский Союз Ученых. – 2019. – №4-8 (61) // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-razvitie-prav-cheloveka> (дата обращения: 17.05.2023).

31. Ковалева, Е. А. Формы и способы защиты трудовых прав работников / Е. А. Ковалева // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 4(44). – С. 29-33.

32. Костина, О. В. Медиация как форма защиты прав граждан / О. В. Костина, В. С. Синенко, Ю. А. Растворцева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2015. – № 2(199). – С. 109-114.

33. Кудрин, А. С. Об истории формирования отечественного трудового права / А. С. Кудрин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2018. – № 3(34). – С. 304-311.

34. Криндач, А. Г. Основные трудовые права работников: правовая природа и перспективы развития / А. Г. Криндач // Правовая позиция. – 2020. – № 8. – С. 5-14.
35. Лазовская, В. В. Неюрисдикционная форма защиты трудовых прав / В. В. Лазовская, В. С. Синенко // Проблемы научной мысли. – 2022. – №12. – С. 26-28.
36. Максимова, Н. А. Роль тиуна и ябетника в структуре древнерусского чиновничества / Н. А. Максимова // История государства и права. – 2012. – № 18. – С. 35-37.
37. Макушенко, К. Е. Защита трудовых прав работников в современном контексте трудовой политики Российской Федерации / К. Е. Макушенко. / К. Е. Макушенко // Молодой ученый. – 2020. – № 52 (342). – С. 217-219.
38. Малых, И. В. Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом: монография / И. В. Малых. – Пермь: Пермский гос. ун-т, 2008. –193 с.
39. Минеева, В. И. К вопросу о способах защиты трудовых прав работников / В. И. Минеева, Н. Ф. Войтенко // Вестник СевКавГТИ. – 2017. – № 1(28). – С. 95-99.
40. Мун, В. А. Формирование института защиты трудовых прав и свобод в Российской Федерации во второй половине XX века / В. А. Мун // Законность и правопорядок в современном обществе. – 2014. – № 22. – С. 150-154.
41. Обламский, А. Д. Понятие работодателя в российском трудовом праве / А. Д. Обламский // К новому технологическому укладу: человек и его работа (юридические, социально-политические, философские науки): сборник статей аспирантов, посвящённый 30-летию Федерации независимых профсоюзов России. – Москва: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2020. – С. 102-108.

42. Панфилов, Н. А. Практика деятельности комиссии по трудовым спорам (по материалам судебной практики) / Н. А. Панфилов // Вопросы российской юстиции. – 2021. – №11. – С. 368-374.
43. Пилипенко, Н. С. Конституционные гарантии внесудебной защиты трудовых прав работников / Н. С. Пилипенко. – Минск: Амалфея, 2022. – С. 332–342.
44. Резникова, О. С. Основные права работников / О. С. Резникова, Д. В. Ткаченко // Современные технологии управления персоналом : Сборник трудов V Международной научно-практической конференции. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2018. – С. 3-8.
45. Самедова, Г. Ю. Понятие работодателя как субъекта (стороны) трудовых отношений / Г. Ю. Самедова // Вопросы трудового права. – 2021. – № 4. – С. 302-306.
46. Саетова, Н. Э. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде / Н. Э. Саетова // E-Scio. – 2020. – №11 (50) // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-rassmotreniya-trudovyh-sporov-v-sude> (дата обращения: 24.05.2023).
47. Тихомаева, В. С. Некоторые теоретические и практические проблемы реализации способов защиты трудовых прав работников / В. С. Тихомаева // Инновационная наука. – 2019. – №5. – С. 146-149.
48. Федин, В. В. Понятие и классификация работников как субъектов трудового права / В. В. Федин // Lex Russica (Русский закон). – 2005. – Т. 64, № 1. – С. 70-79.
49. Шония, Г. В. Проблемы правовой защиты трудовых прав и свобод граждан в период пандемии / Г. В. Шония // Образование и право. – 2022. – № 1. – С. 42-47.

III. Учебная и справочная литература

50. Боголюбов, Л. Н. Право. 10 класс (углубленный уровень) / Боголюбов Л.Н., Лукашева Е.А., Матвеев А.И.; Под ред. Лукашевой Е.А. – М.:Просвещение, 2019. – 336 с.
51. Карташкин, В. А. Общая теория прав человека / В. А. Карташкин, Н. С. Колесова, А. М. Ларин Е. А. Лукашева. – М.: Норма, 1996. – 509 с.
52. Мацкевич, О. В. Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. – М.: Прометей, 2022 – 570 с.

IV. Интернет-ресурсы

53. Ахметова, А. М. Оценка уровня школьной мотивации по методике Н.Г.Лускановой. – [Электронный ресурс] / Образовательная сеть nsportal // URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2017/09/03/otsenka-urovnya-shkolnoy-motivatsii-po-metodike-n-g-luskanovoy> (дата обращения: 05.04.2023).
54. Отчёт о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2022 год. – [Электронный ресурс] // Роструд // URL: https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/54c/otchyet-o-deyatelnosti-rostruda-2022-versiya-29.03.2023_na-sayt.pdf (дата обращения: 17.02.2023).
55. Ключевые показатели деятельности Роструда. – [Электронный ресурс] // ОнлайнИнспекция.рф // URL: <https://онлайнинспекция.рф/statistics> (дата обращения: 17.02.2023).
56. Как россияне решают трудовые споры. И как можно защитить свои права. – [Электронный ресурс] // ТинькоффЖурнал // URL: <https://journal.tinkoff.ru/stat-trud-spor/> (дата обращения: 17.02.2023).
57. Численность профсоюзов в стране сократилась до минимума из-за пандемии. – [Электронный ресурс] // Общественный Юг. Общественно-

политический портал. – 2022 // URL: <https://utyug.info/new/10095/> (дата обращения: 17.02.2023).

Приложение

Рейтинг тем-обращений работников в трудовую инспекцию (2022)



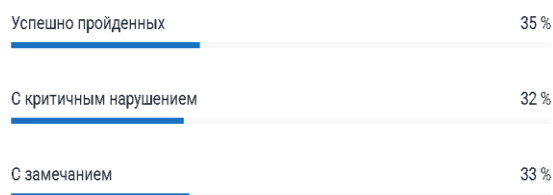
Статистика работы портала онлайнинспекция.рф

Электронный инспектор

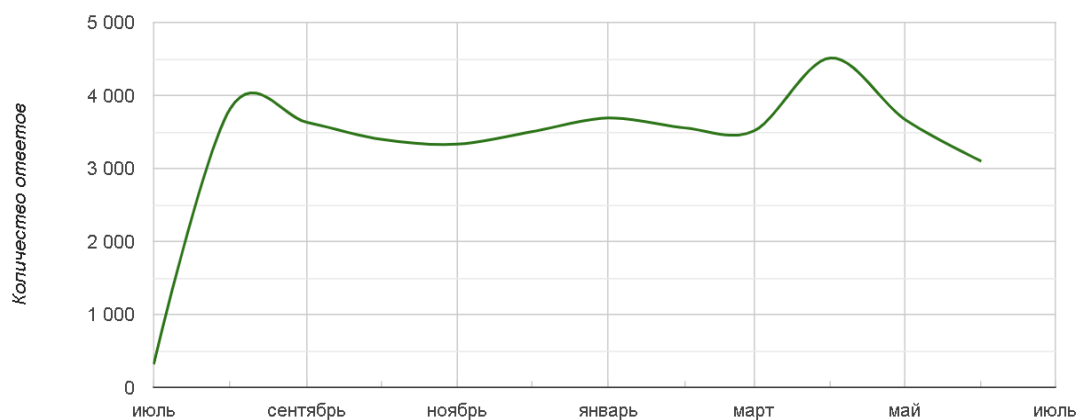
1 142 623

количество
пройденных
самопроверок

Из них:



Ответы государственных инспекций труда на обращения граждан за последний год



Количество вопросов и обращений по разделам трудового законодательства

Пензенская область ▼
 01.04.2022 ▼
 01.04.2023 ▼

Тематический раздел трудового законодательства	Кол-во обращений >	Кол-во вопросов >
Прочие вопросы	53 (33%)	4 (6%)
Заработная плата	36 (22%)	7 (11%)
Увольнение	35 (22%)	6 (9%)
Ответственность работодателя	16 (10%)	2 (3%)
Условия труда отдельных категорий работников	5 (3%)	0 (0%)
Досудебное обжалование	5 (3%)	0 (0%)
Время отдыха	3 (2%)	6 (9%)
Прием на работу	2 (1%)	3 (5%)
Охрана труда	2 (1%)	22 (34%)
Ответственность работника перед работодателем	2 (1%)	1 (2%)
Изменение условий труда	1 (1%)	2 (3%)
Рабочее время	1 (1%)	5 (8%)