

<http://doi.org/10.5281/zenodo.4692799>

УДК 342.734

## **Лавицкая М.И.**

*Лавицкая Марина Ивановна*, доктор исторических наук, профессор кафедры теории права и сравнительного правоведения Российского государственного гуманитарного университета, Россия, 125047, г. Москва, ул. Чаянова, 15. E-mail: [marinalv2010@yandex.ru](mailto:marinalv2010@yandex.ru).

## **Проблемы реализации права на труд в РФ на современном этапе**

**Аннотация.** Статья посвящена изучению проблем реализации права на труд в РФ на современном этапе. Автор пришел к выводу, что проблемы, связанные с надлежащим состоянием общесоциальных гарантий и реализацией закрепляющих их правовых предписаний на практике, автоматически влекут за собой проблемы и в правореализационном механизме права на труд, и решить такие проблемы, возникающие в процессе права на труд, можно только комплексно, работая над повышением уровня составляющих общих гарантий, параллельно проводя работу по улучшению состояния правовых гарантий на уровне текущего законодательства, а также работая над повышением уровня правосознания физических лиц и их правовых знаний в области трудовых прав и их защиты. Несмотря на созданный в РФ национальный механизм защиты трудовых прав и имеющийся у граждан РФ доступ к международному механизму их защиты, субъекты не будут им пользоваться, даже зная об их существовании и о своём конституционном праве на труд и трудовых правах, закрепленным в отраслевом законодательстве, пока социальные и экономические проблемы, включая несбалансированность рынка труда и безработицу, в РФ будут сохраняться и увеличиваться.

**Ключевые слова:** право на труд, закрепление права на труд, свобода труда, реализация права на труд, механизм защиты трудовых прав.

## **Lavitskaya M. I.**

*Lavitskaya Marina Ivanovna*, Doctor of Historical Sciences, Professor of Department of the Theory of Law and Comparative Law. Russian State University for the Humanities, Russia, 125047, Moscow, Chayanova street, 15. E-mail: [marinalv2010@yandex.ru](mailto:marinalv2010@yandex.ru).

## **Problems of the implementation of the right to work in the Russian Federation at the present stage**

**Abstract.** The article is devoted to the study of the problems of the implementation of the right to work in the Russian Federation at the present stage. The author came to the conclusion that the problems associated with the proper state of general social guarantees and the implementation of the legal prescriptions enshrining them in practice automatically entail problems in the law enforcement mechanism of the right to work, and such problems arising in the process of the right to work can be solved only comprehensively, working to increase the level of components of general guarantees, at the same time working to improve the state of legal guarantees at the level of current legislation, as well as working to increase the level of legal awareness of individuals and their legal knowledge in the field of labor rights and their protection. Despite the national mechanism for the protection of labor rights created in the Russian Federation and the citizens of the Russian Federation have access to the international mechanism for their protection, the subjects will not use it, even knowing about their existence and about their constitutional right to work and labor rights enshrined in sec-

toral legislation, while social and economic problems, including an imbalance in the labor market and unemployment, will persist and increase in the Russian Federation.

**Key words:** the right to work, securing the right to work, freedom of labor, the realization of the right to work, a mechanism for protecting labor rights.

Несмотря на закрепление государственных правовых гарантий права на труд на законодательном уровне, предусмотренных, правда, только для граждан, а не для физических лиц в целом, на практике различного рода проблемы наличествуют как в процессе реализации права на труд, так и при создании условий и средств, составляющих специальные юридические гарантии. Существующие проблемы можно подразделить на теоретические и правореализационные. Например, как важную теоретическую проблему, препятствующую осуществлению права на труд, К.А. Бышок, Е.В. Сапунова, М.Г. Пыхтина, Д.Н. Маринкин, Р.О. Пашоян рассматривают отсутствие нормативного закрепления права на труд в Основном законе российского государства, предлагая собственную авторскую трактовку этого понятия.

Несмотря на то, что необходимо определение терминологического сочетания «право на труд» в Конституции РФ и/или его итогового официального толкования со стороны Конституционного Суда, мы не можем согласиться с формулировкой, предложенной вышеупомянутыми исследователями, поскольку она, во-первых, отражает утрированно-советский подход к этому праву, хотя даже в советских конституциях так категорично не заявляли о том, что государство «обязано обеспечить всем своим гражданам работу и назначить зарплату», потому что у работодателя всегда остаётся свобода найма определенного конкретного работника. Во-вторых, в их определении право на труд оказалось сопряжено с политико-правовой связью человека с государством, тогда как это право считается принадлежащим каждому, а не только гражданам. Таким образом, предложенная авторская дефиниция продемонстрировала некоторую научную наивность авторов, и не только не соответствует со-

временным рыночным реалиям, но и противоречит подходу, зафиксированному на уровне международно-правового регулирования права на труд, а также зарубежному опыту конституционно-правовой регламентации этого права.

Спорным и даже избыточным представляется их предложение о необходимости появления в отраслевом законодательстве понятия «дискриминация в трудовых правоотношениях», во-первых, потому что запрещение дискриминации уже установлено в ст. 3 ТК РФ, а во-вторых, несмотря на распространённость примеров конкретизации конституционных норм на уровне кодифицированных и текущих законов в качестве обычной правотворческой практики, в современной конституционалистике есть мнение Л.А. Чикановой [10] об отсутствии необходимости закрепления конституционных норм-принципов (даже если это принцип свободы труда) на уровне кодифицированного акта трудового права, исходя из того, что у них разный объект правового регулирования: если в первом случае (Конституция РФ) регулируется правовой статус личности как субъекта конституционного права, то во втором случае (ТК РФ) речь идёт о регламентации трудовых отношений между работодателем и работником. Таким образом, потребность в закреплении на уровне отраслевого кодифицированного акта новых терминов должна быть предметом дискуссионного обсуждения в научной среде конституционалистов и специалистов в области трудового права.

Как указывает Л.А. Чиканова, трудовой договор является основной правовой формой реализации гражданами конституционного права на свободу труда и права на труд [10]. Однако в РФ существуют законодательно установленные ограничения для определенных форм реализации этого права, например, связанные с работой по

трудоустройству в органах, связанных с обеспечением безопасности или возможностью поступления на муниципальную службу (ст. 14 Федерального закона № 115-ФЗ). Данный НПА на официальном уровне закрепляет определенные изъятия из принципа свободы труда для иностранных граждан, это, прежде всего, патентная система их трудоустройства, с введением срочного характера патента и необходимостью продлевать этот срок действия, юридически обеспеченной возможностью региональных органов власти указывать в нем профессию и специальность, территориальное ограничение его действия субъектом РФ, его выдавшим, обусловливание факта его получения предварительной успешной сдачей экзамена по основам права и русскому языку и прочее.

Ряд из этих проблем, связанных с реализацией права на труд, принадлежащего, согласно международным документам и нормативным положениям Конституции РФ, каждому физическому лицу, т.е. не только гражданину, но и иностранцу, и лицу без гражданства, возникают из-за некорректности толкований правовых норм. Иностранцам запрещено находиться на муниципальной службе в РФ, но из этого правила существуют изъятия, также не единожды упомянутые в федеральном законодательстве [5] об исключениях, сделанных для граждан тех стран, с которыми у РФ имеется заключенный и ратифицированный договор, позволяющий гражданам договаривающихся государств реализовывать право на труд и некоторые другие права на территории субъектов такого международного соглашения на основании принципа взаимности. В связи с неприменением именно положений ст.ст. 1, 13, 19 Федерального закона № 25-ФЗ, у белорусского гражданина, находящегося на муниципальной службе в Тамбовской области возникли проблемы, закончившиеся её увольнением по формальным основаниям из-за её политико-правовой связи с Республикой Беларусь, что было признано итоговым судебным постановлением [2] по делу незаконным: суд счел недопустимым

не только неприменение положений ФЗ № 25, но и ст. 7 Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о равных правах граждан обоих государств. Именно из-за наличия между РФ и Беларусью такого межгосударственного договора, подписанного в Москве 25 декабря 1998 г. [6], эта служащая была восстановлена на работе и по-прежнему реализует своё право на труд на муниципальной службе.

Важно отметить, что в современной РФ право на труд и свободу труда человек должен реализовывать в условиях, когда на рынке труда наличествуют кризисные явления, и, несмотря на нормативный запрет принудительного труда, работник вынужден соглашаться на не совсем приемлемые для него условия труда из-за ряда субъективных обстоятельств, в числе которых М.Э. Дзарасов отмечает «необходимость быстрого трудоустройства в целях обеспечения себя и своей семьи; плохую информированность о принятых условиях труда; наличие в качестве партнера по переговорам предпринимателей, обладающих достаточными ресурсами, чтобы избежать спешки и проследить ситуацию на рынке труда» [1]. Это, по мнению других исследователей [3, с. 247], побуждает его добровольно соглашаться на ненормированный рабочий день и неприемлемые с точки зрения закона условия труда. Таким образом, данная проблема, возникающая при реализации права на труд, вообще лежит за рамками плоскости юридических гарантий или нормативных предписаний конституционного или отраслевого уровня, закрепляющих различные правомочия, составляющие право на труд, и не может быть решена посредством только закрепления новых правовых норм в НПА любого уровня без комплексного решения социально-экономических проблем, вне общесоциальных гарантий.

Именно поэтому существует фиксируемая исследователями проблема практической слабости применимости на практике уголовно-правовых норм, призванных защищать силами уголовной репрессии тру-

довые права граждан и установленных в ст.ст. 145 и 145.1 УК РФ (ст. 145 - Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет и ст. 145.1 - Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат). Дело не в том, что по этим статьям сложно собирать доказательственную базу, на что сетуют другие исследователи (К.А. Бышок, Е.В. Сапунова, М.Г. Пыхтина, Д.Н. Маринкин, Р.О. Пашоян), также отмечая, правда, только применительно к ст. 145 УК РФ, что это фактически «мёртвая норма». По нашему мнению, истинная причина столь слабой применимости этих норм, что их даже стали относить к «мёртвым», в том, что сами граждане отказываются применять механизм защиты своих нарушенных прав, который вполне существует в отечественном законодательстве и правоприменительной практике, включая и уголовно-правовые средства защиты. Работники могли бы это сделать посредством обращения в компетентные органы для помощи в защите своих прав, но не делают, боясь в кризисный период потерять работу совсем. И только кризисная ситуация на предприятии, которое планируется к закрытию, зачастую побуждает их воспользоваться таким имеющимся в уголовном праве способом защиты своих прав.

Анализ судебной практики и литературы по теме исследования показал, что субъекты, знающие о наличии своих трудовых прав и о созданной государством организационной и правовой системе способов, юрисдикционных и неюрисдикционных форм их охраны и защиты, включая возможность применения жестких мер уголовной репрессии к работодателям, свои права, тем не менее, не защищают или таких субъектов, отстаивающих свои права самостоятельно или с помощью компетентных органов, очень небольшое количество. Отчасти работники, отказавшиеся от мысли о защите своих трудовых прав, считают, что некоторые из этих форм и способов защиты не являются действен-

ными (так, только 2% опрошенных при проведении социологических исследований полагали, что профсоюзы помогут защитить им свои трудовые права, есть и недоверие к отечественной судебной системе, которое, однако, не относится к деятельности Европейского суда по правам человека и его правовым позициям). В современной России есть определенные проблемы юридико-технического характера, устранив которые можно более эффективно защищать права работников, но юридическое закрепление трудовых прав и их проработка на законодательном уровне вполне соответствуют восточно-европейским стандартам в этой сфере. Основная проблема, приведшая к негативному развитию рынка труда в Российской Федерации, - другая. Работники, не обладающие уникальными умениями и навыками на рынке труда, боятся защищать свои права, опасаясь в условиях кризиса совсем потерять работу и здраво предполагая, что с переходом к программно-субсидиарному обеспечению прав в социальной сфере, в условиях сокращения объема социально-экономических прав со стороны государства и отсутствия гарантированного им как гражданам безусловного дохода (в отличие от арабских стран Персидского бассейна, Италии), на пособие по безработице они не проживут, чем и пользуются работодатели, нарушая трудовые права работников.

Стоит отметить, что справедливым представляется суждение Д. Радченко, напрямую сопрягающего свободу труда и защиту от безработицы, и подчеркивающего их тесную взаимосвязь и в международных документах: «Практически все важнейшие международно-правовые акты о правах и свободах человека и гражданина содержат положения о взаимообусловленности свободного труда, свободного выбора рода деятельности и профессии и защиты от безработицы» [7, с. 67]. Верной представляется и мысль этого исследователя о том, что при реализации права на защиту от безработицы бенефициаром вы-

ступает не только конкретная личность, но и весь социум в целом.

Отдельной проблемой, отмечаемой этим исследователем, является недостаточность правового основания для организации деятельности некоторых органов, в чью компетенцию непосредственно входит защита права человека на труд и совокупности трудовых прав, предоставленных отраслевым законодательством. Мы согласны с отмеченной этим исследователем необходимостью принятия ряда НПА на законодательном уровне (он, в частности, говорит об общественной потребности в разработке и принятии ФЗ «О государственном управлении в сфере труда», ФЗ «О государственном обеспечении и защите трудовых прав граждан Российской Федерации», где должен быть установлен состав государственных органов, участвующих в управлении в сфере труда и занятых в обеспечении и защите прав граждан в сфере труда и, соответственно, определены процедуры их формирования посредством норм отсылочного характера), которые бы регламентировали управленческую деятельность в сфере труда и в области защиты трудовых прав, перенеся на законодательный уровень правовую регламентацию функционирования органов, осуществляющих федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая деятельность Роструда и его территориальных органов - государственных инспекций труда, действующих сейчас на основании подзаконных актов [4], использование которых само по себе составляет трудности для обычных людей, не имеющих юридического образования из-за непонимания ими системных взаимосвязей массива подзаконных актов.

Сама система охраны и защиты трудовых прав, являющаяся, с одной стороны, важным элементом механизма реализации права на труд, без которого сам этот механизм не сможет функционировать должным образом, а с другой, - сама сконструированная в виде отдельного механизма, в

нашей стране, в принципе, сложилась. Защита осуществляется в определенных формах, под которыми следует понимать комплекс мероприятий, направленных на охрану и защиту прав и законных интересов субъектов. Форму не следует отождествлять со способами защиты прав, которые представляют собой действия, направленные на защиту нарушенных прав и устранение препятствий для их осуществления. Механизм защиты трудовых прав, созданный и функционирующий на разных уровнях (внутригосударственном и международном, который, в свою очередь, делится на универсальный и региональный) имеет своей целью не только восстановление нарушенных прав, но и превенцию таких нарушений, возмещение вреда, вызванного нарушением прав, и привлечение к ответственности лиц, виновных в нарушении прав. Он представляет собой систему способов и средств защиты, призванных обеспечить пресечение нарушения, восстановление нарушенного права или устранение препятствий к его осуществлению, реализуемую органами, уполномоченными в своей деятельности на выполнение таких функций. Важно, чтобы они не относились к выполнению своих обязанностей в пределах своей компетенции сугубо формально. Так, например, стоит только приветствовать элементы развития частно-государственного партнерства в области реализации права на труд и вознаграждения за него и заключенные для их реализации соглашения между органами государственной власти регионального уровня и представителями бизнес-сообщества и руководителями предприятий о гарантировании определенного размера минимальной оплаты труда, которую работодатели обязуются выплачивать работникам. Например, на сайте Государственной инспекции труда в Орловской области [9] вывешено трехстороннее соглашение [8] между председателем Правительства Орловской области В.В. Потомским, председателем Федерации профсоюзов Орловской области Н.Г. Меркуловым и работодателями Орловской

области, в лице председателя регионального Объединения работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» А.В. Ереничева о минимальной заработной плате в Орловской области, согласно которому все юридические лица – работодатели обязуются платить МРОТ в размере 10 тыс. рублей, кроме тех, кто в течение 30 дней не заявит свои возражения против этого соглашения. Срок действия данного соглашения был определен с 02.02.2017 г. по 31.12.2017 года. Несмотря на прошествие уже трех лет с момента прекращения действия этого соглашения, новое заключение либо оказалось не заключено, либо не представлено на сайте, вне зависимости от наличия/действия обоих этих факторов, можно сделать вывод о недостаточном рвении со стороны сотрудников государственной инспекции труда в выполнении своих обязанностей в пределах своей компетенции.

В качестве актуального вопроса, создающего проблемы в реализации права на труд, отмеченного многими исследователями, являются определенные изъятия для претендентов на некоторые профессии (служба в правоохранительных органах, государственных структурах, назначение на должность судьи независимо от оценки, полученной при сдаче квалификационного экзамена), причем не связанные с профессиональной компетентностью кандидатов, с их личными или деловыми качествами, а связанные с наличием у них родственников с судимостью, что по мнению К.А. Бышок, Е.В. Сапуновой, М.Г. Пыхтиной, Д.Н. Маринкина, Р.О. Пашояна свидетельствует о наличии ограничений права на труд, которые должны быть исправлены путем снятия законодательной дискриминации в отношении таких субъектов. Следует иметь в виду, что труд можно назвать свободным (реально, а не только декларативно) только в таком социуме, который сформирован и развивается в государстве, проводящим социальную и государственную политику, направленные на ликвидацию любой дискриминации, основывающейся на исключении и/или предпочтении

субъектов по признакам гендера, расы, религиозных и политических убеждений, национальности, возраста, социального и этнического происхождения. Для полноценной реализации права на труд должно быть устранено и нарушение равенства возможностей при приеме на работу и при обращении в органы, включенные в механизм охраны и защиты трудовых прав.

Итак, при реализации права на труд могут возникать (и возникают на практике) проблемы, несмотря на имеющуюся в государстве систему юридических и иных гарантий. Некоторые из проблем связаны с законодательно установленными ограничениями осуществления определенных форм реализации этого права для отдельных субъектов (например, для иностранных граждан или лиц, имеющих родственников с судимостью), другие связаны с неправильным толкованием законодательных ограничительных препятствий реализации права на труд на правоприменительном уровне (например, в отношении граждан того иностранного государства, которое связывают с РФ договорные отношения о равном взаимном признании всей совокупности прав граждан). Часть из выявленных теоретических проблем вполне могут и должны быть исправлены путем принятия отдельных НПА (например, ФЗ «О государственном управлении в сфере труда», ФЗ «О государственном обеспечении и защите трудовых прав граждан Российской Федерации», где должен быть установлен состав государственных органов, участвующих в управлении в сфере труда и занятых в обеспечении и защите прав граждан в сфере труда) или посредством соответствующей правки НПА различного уровня, при этом необходимость некоторых изменений и дополнений на уровне основного, отраслевого и текущего законов требует дополнительного гласного обсуждения в юридическом сообществе. Возникающие проблемы правотолкования вполне разрешимы на уровне судов общей юрисдикции, призванных быть важнейшим элементом в системе защиты права на труд и вообще трудовых прав.

Однако если ряд из выявленных проблем теоретического и правореализационного характера можно исправить достаточно легко, то большинство возникающих в процессе воплощения механизма реализации права на труд так просто решить невозможно, поскольку они связаны с проблемным действием иных, неюридических, гарантий. Мы полагаем, что улучшение состояния общесоциальных гарантий и поступательная эволюционная работа по изменению общественного и индивидуального правосознания, нацеленная на увеличение активно-волевых компонентов и ликвидацию элементов дискриминации, а также просветительская работа по ознакомлению физических лиц с имеющимися у них трудовыми правами, составляющими отдельные правомочия права на труд, и механизмом их реализации и защиты, могут дать в перспективе положительный эффект.

Таким образом, механизм реализации права демонстрирует движение права к практической реализации государственных предписаний, содержащихся в правовых нормах и нормативно-правовых актах, и имеет своей целью перевод имеющихся в правовом поле нормативных предписаний в плоскость правомерного поведения субъектов. Механизм реализации права на труд – это перевод конституционных и трудово-правовых отраслевых предписаний, регламентирующих это право, в конкретные поступки, в том числе практическую реализацию субъективных трудовых право-

чий, составляющих право на труд, что невозможно либо крайне затруднительно без системы надлежащим образом функционирующих общесоциальных и юридических гарантий реализации этого права. Однако проблемы, связанные с надлежащим состоянием общесоциальных гарантий (особенно экономических) и реализацией закрепляющих их правовых предписаний на практике, автоматически влекут за собой проблемы и в правореализационном механизме права на труд, и решить или хотя бы нивелировать такие проблемы, возникающие в процессе права на труд, можно только комплексно, работая над повышением уровня составляющих общих гарантий, параллельно проводя работу по улучшению состояния правовых гарантий на уровне текущего законодательства, а также работая над повышением уровня правосознания физических лиц и их правовых знаний в области трудовых прав и их защиты. Однако, несмотря на созданный в РФ национальный механизм защиты трудовых прав и имеющийся у граждан РФ доступ к международному механизму их защиты, субъекты не будут им пользоваться, даже зная об их существовании и о своём конституционном праве на труд и отраслевых трудовых правах, пока социальные проблемы, включая несбалансированность рынка труда и безработицу, в РФ будут сохраняться и увеличиваться, а введение базового безусловного дохода остается в нашем государстве делом очень отдаленного будущего.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дзарасов М.Э. Конституционные права в сфере труда и проблемы их реализации // Труды Института государства и права РАН. 2011. № 1. С. 44-66.
2. Кассационное определение Тамбовского областного суда от 29.11.2010 № 33-3546. Документ опубликован не был. URL: <http://www.ourcourt.ru/tambovskij-oblastnoj-sud/2010/11/29/879071.htm>.
3. Лейбо Ю.И., Толстопятенко Г.П., Экштайн К.А. Права и свободы человека и гражданина / Под редакцией К.А. Экштайна. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во ЭКОМ, 2000. 447 с.
4. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 // СЗ РФ. 2012. № 37. Ст. 4995.
5. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 27.10.2020) // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152; 2020. № 44. Ст. 6889.

6. О равных правах граждан: договор между РФ и Республикой Беларусь от 25.12.1998 // СЗ РФ. 1999. № 47. Ст. 2625.
7. Радченко Д.А. Конституционное право человека на труд и механизм его реализации в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М.: РГБ, 2004. 216 с.
8. Региональное соглашение от 02.02.2017 г. № 2 «О минимальном размере заработной платы в Орловской области». URL: <https://git57.rostrud.gov.ru/upload/iblock/fb4/.pdf>.
9. РОСТРУД. Государственная инспекция труда в Орловской области. URL: <https://git57.rostrud.gov.ru/inf/>.
10. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. 2018. № 5 (257). С. 5-15.

## REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Dzarasov M.Je. Konstitucionnye prava v sfere truda i problemy ih realizacii // Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN. 2011. № 1. S. 44-66.
2. Kassacionnoe opredelenie Tambovskogo oblastnogo suda ot 29.11.2010 № 33-3546. Dokument opublikovan ne byl. URL: <http://www.ourcourt.ru/tambovskij-oblastnoj-sud/2010/11/29/879071.htm>.
3. Lejbo Ju.I., Tolstopjatenko G.P., Jekshtajn K.A. Prava i svobody cheloveka i grazhdanina / Pod redakciej K.A. Jekshtajna. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Izd-vo JeKOM, 2000. 447 s.
4. Ob utverzhdenii Polozhenija o federal'nom gosudarstvennom nadzore za sobljudeniem trudovogo zakonodatel'stva i inyh normativnyh pravovyh aktov, sodержashhih normy trudovogo prava: postanovlenie Pravitel'stva RF ot 01.09.2012 № 875 // SZ RF. 2012. № 37. St. 4995.
5. O municipal'noj sluzhbe v Rossijskoj Federacii: federal'nyj zakon ot 02.03.2007 № 25-FZ (v red. ot 27.10.2020) // SZ RF. 2007. № 10. St. 1152; 2020. № 44. St. 6889.
6. O ravnyh pravah grazhdan: dogovor mezhdu RF i Respublikoj Belarus' ot 25.12.1998 // SZ RF. 1999. № 47. St. 2625.
7. Radchenko D.A. Konstitucionnoe pravo cheloveka na trud i mehanizm ego realizacii v Rossijskoj Federacii: dis. ... kand. jurid. nauk: 12.00.02. M.: RGB, 2004. 216 s.
8. Regional'noe soglashenie ot 02.02.2017 g. № 2 «O minimal'nom razmere zarabotnoj platy v Orlovskoj oblasti». URL: <https://git57.rostrud.gov.ru/upload/iblock/fb4/.pdf>.
9. ROSTRUD. Gosudarstvennaja inspekcija truda v Orlovskoj oblasti. URL: <https://git57.rostrud.gov.ru/inf/>.
10. Chikanova L.A. Pravo na trud: konstitucionnyj i mezhdunarodnyj aspekty // Zhurnal rossijskogo prava. 2018. № 5 (257). S. 5-15.

Поступила в редакцию 18.03.2021.  
Принята к публикации 21.03.2021.

*Для цитирования:*

Лавицкая М.И. Проблемы реализации права на труд в РФ на современном этапе // Гуманитарный научный вестник. 2021. №3. С. 214-221. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2021/03/Lavitskaya.pdf>