

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННЫХ ГАРАНТИЙ В СФЕРЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Состояние реализации прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации зависит от качества нормативно-правового регулирования общественных отношений, от эффективности деятельности органов, обеспечивающих соблюдение и защиту прав и свобод граждан, а также от наличия в самом обществе гражданского общества. Вместе с тем современные реалии общественных отношений, характеризующиеся новым мировым кризисом, вызванным падением цен на нефть, распространением коронавирусной инфекции COVID-19, могут привести к кризису в сфере труда и занятости. Так, многие предприятия не смогли пережить период ограничительных мер и были вынуждены либо пройти процедуру ликвидации, либо значительно оптимизировать свой штат сотрудников. Авторы статьи проводят обзорный анализ правового регулирования реализации конституционных гарантий трудовых прав и свобод граждан в Российской Федерации в современных условиях с целью выявления коллизий и пробелов законодательства в данной области. В настоящее время существует необходимость пересмотра правового регулирования реализации конституционных гарантий трудовых прав и свобод граждан в Российской Федерации.

Ключевые слова: конституционное право, конституционные гарантии, права человека и гражданина, защита конституционных прав, реализация конституционных прав, трудовые права, защита трудовых прав, реализация трудовых прав, труд и занятость.

O. V. Romanovskaya, A. V. Ryzhkova

Penza State University, Penza, the Russian Federation

PROBLEM ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF CONSTITUTIONAL WARRANTIES IN THE FIELD OF LABOUR IN MODERN CONDITIONS

Abstract. The state of realization of the rights and freedoms of man and citizen in the Russian Federation depends on the quality of the legal regulation of public relations, on the effectiveness of the bodies ensuring the observance and protection of the rights and freedoms of citizens, as well as on the presence of civil society in society. At the same time, the modern realities of public relations, characterized by a new world crisis caused by falling oil prices and the spread of coronavirus infection COVID-19, can lead to a crisis in the world of work and employment. So, many enterprises could not survive the period of restrictive measures and were forced to either go through the liquidation procedure or significantly optimize their staff. The author of the article carries out a review of the legal regulation of the implementation of constitutional guarantees of labour rights and freedoms of citizens in the Russian Federation in modern conditions in order to identify conflicts and gaps in legislation in this area. Currently, there is a need to review the legal regulation of the implementation of constitutional guarantees of labour rights and freedoms of citizens in the Russian Federation.

Key words: constitutional law, constitutional guarantees, human and civil rights, protection of constitutional rights, realization of constitutional rights, labor rights, protection of labor rights, realization of labor rights, labor and employment.

Значение эффективной реализации конституционных гарантий играет огромную роль в обеспечении прав человека. Этот тезис во многом подтверждается

современными реалиями общественных отношений, которые характеризуются большой сложностью и своеобразием, что позволяет говорить о проблемах реализации подобных гарантий. Не исключением является и реализация конституционных гарантий в сфере труда. Труд является основой жизнедеятельности человека и, в некоторых случаях, единственным источником обеспечения права на жизнь. Вместе с тем современные реалии общественных отношений, характеризующиеся новым мировым кризисом, вызванным падением цен на нефть, распространением коронавирусной инфекции COVID-19, могут привести к кризису в сфере труда и занятости. Так, многие предприятия не смогли пережить период ограничительных мер и были вынуждены либо пройти процедуру ликвидации, либо значительно оптимизировать свой штат сотрудников. Указанное подтверждает необходимость научного осмысления проблем реализации конституционных гарантий в сфере труда.

Актуальность исследования также обусловлена количеством рассматриваемых судами трудовых споров. Так, по данным официального сайта Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, с 2015 г. по 2019 г. происходит планомерное снижение трудовых споров. Так, в 2015 г. было рассмотрено 571 899 трудовых споров, в 2016 г. – 565 356, в 2017 г. – 553 615, в 2018 г. – 402 631, в 2019 г. – 326 666. Статистические данные позволяют сделать вывод о положительной динамике соблюдения прав и свобод человека в сфере труда, вместе с тем общее количество трудовых споров является значительным и создает дополнительную нагрузку на суды.

В разное время анализ проблем реализации прав и свобод человека был предметом исследования различных ученых. Так, Н. А. Цуркан проводит исследование проблем правового регулирования труда несовершеннолетних работников в России [1], А. Н. Чайка проводит анализ проблем обеспечения достойных условий труда при нестандартных формах занятости [2], Н. А. Лютов рассматривает европейский опыт дистанционного труда, а также проблемы его применения на территории Российской Федерации [3], М. В. Пресняков и С. Е. Чаннов исследуют проблемы соблюдения конституционного принципа справедливости в оплате труда в контексте оплаты сверхурочных работ [4].

Количество рассматриваемых проблем в праве, а также спектр исследуемых проблемных вопросов также подтверждают исключительную значимость трудовых прав в контексте реализации конституционных гарантий.

Трудовое право, безусловно, можно назвать одной из самых значимых отраслей права. Эффективность норм трудового права с прямой зависимостью связано не только с уровнем их технической проработанности, но и с их актуальностью, соответствием потребностям экономического оборота и социальной структуры общества [5].

Согласно ст. 37 Конституции РФ труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда проявляется, в частности, в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду, т.е. выбрать как род занятий, так и порядок оформления соответствующих отношений, и определить, будет он ли осуществлять предпринимательскую деятельность, поступит на государственную службу, заключит трудовой договор либо предпочтет выполнять работы (оказывать услуги) на основании гражданско-правового договора [6].

Право на труд – одно из важнейших конституционных прав человека. Реализация этого права предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав:

- права на отдых;
- на справедливую оплату труда;
- права на защиту трудовых прав;

- на безопасные условия труда и др.

На протяжении всего периода развития советское, а затем и российское законодательство о труде предусматривало нормы, закрепляющие право на труд, хотя его понятие и содержание на том или ином этапе было неодинаковым [7].

Не вызывает сомнения, что право на труд является одним из важнейших общепризнанных прав и свобод человека и гражданина, а также основой создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Но не только. Для большинства российских граждан право на труд, на достойное его обеспечение выступает и гарантией права на жизнь. Однако, как справедливо отмечается учеными, право на труд утратило свойство всеобщности, в полной мере государством не обеспечивается и более похоже на лозунг, чем на конкретное, обязательное к исполнению предписание [8].

Данный вывод подтверждается на практике в период распространения коронавирусной инфекции. Несмотря на введенные дополнительные гарантии обеспечения и соблюдения трудовых прав граждан в период ограничительных мер, не все они эффективно защищают права граждан.

Вместе с тем реализация права на труд в современных реалиях имеет ряд проблемных аспектов. Так, Е. Б. Абакумова исследует проблему государственного обеспечения права на труд лиц с ограниченными возможностями здоровья – «Усилия государства и общества по обеспечению прав инвалидов на социальное обеспечение никоим образом не должны снижать значимость реализации ими фундаментальных экономических прав гражданина. Поэтому современная политика большинства государств переориентирована с социальных выплат и компенсаций на мероприятия по социальной интеграции инвалидов в общество и стимулированию их экономической независимости» [9].

А. И. Филющенко приходит к выводу, что «нормирование труда является инструментом в руках работодателя, используемым с целью повышения производительности труда, определения численности персонала, совершенствования оплаты труда» [10].

Н. А. Лютов затрагивает лишь некоторые глобальные проблемы, связанные с воздействием информационных технологий на рынок труда и трудовое право [11].

Актуальной проблемой защиты трудовых прав работников в период ограничительных мер является отсутствие закрепления нормальной продолжительности рабочего дня. Так, законом определена нормальная продолжительность рабочей недели, а нормальная продолжительность рабочего дня - нет. Ранее нормальная продолжительность рабочего дня была установлена декретом Совета народных комиссаров РСФСР от 1917 г. о введении в России восьмичасового дня, но данный нормативно-правовой акт в 2019 г. утратил свою силу. Сегодня эталоном принято считать 8-часовой рабочий день при 40-часовой рабочей неделе. Актуальность данной проблемы проявляется в том, что в период распространения коронавирусной инфекции многие предприятия перешли на дистанционную работу, многие работники в данных условиях вынуждены работать более 8 часов в день и более 40 часов в неделю, что нарушает трудовые права граждан и требует внесения изменений в действующее законодательство.

Так, решением данной проблемы является разработка в целях законодательного закрепления правил применения ненормированного рабочего дня и исключения необоснованного использования этого режима рабочего времени работодателями в ущерб законным правам и интересам работников, а также установление 8-часового рабочего дня.

На основании вышеизложенного предлагается внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

1) абзац 2 ст. 91 изложить в следующей редакции:

«Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего дня не может превышать 8 часов в день».

На актуальность проблемы нормирования труда также указывают А. И. Филющенко [10], С. Васильева [12] и другие.

Вопрос о гарантиях прав работников при нормировании труда представляет интерес, т.к. нормирование труда, являясь способом повышения эффективности деятельности работников и снижения трудовых затрат, затрагивает их права и интересы. На процессах нормирования труда негативно сказывается отсутствие или неполнота нормативных правовых актов по нормированию, в том числе отсутствие профессионального стандарта соответствующего специалиста. Гарантии оказываются декларациями, работодатели злоупотребляют правами, пренебрегая разработкой норм труда. Пробелы в законодательстве, неопределенность понятий порождают неоднозначную судебную практику.

Вопросам нормирования труда посвящена гл. 22 Трудового кодекса РФ, отличающаяся предельной краткостью. На протяжении ряда лет ученые отмечали, что существующего регулирования явно недостаточно, и что государство, судя по всему, не нуждается в регулировании нормирования затрат труда в строгом соответствии с напряженностью и обоснованностью. Обращалось внимание на отсутствие законодательных определений понятий и процедурных положений, что порождает проблемы в установлении и введении норм труда. Однако ситуация практически не меняется.

Отдельные работодатели передают нормирование труда на аутсорсинг, поскольку специалист-нормировщик на постоянной основе им не требуется. Некоторые работодатели забывают о нормировании труда, а кое-кто даже не предполагает существование такого института, как нормирование труда. В то же время условия рыночной экономики заставляют работодателей задуматься о своей конкурентоспособности, заботиться о снижении издержек, об оптимизации численности работников, о повышении производительности труда.

Нормирование труда является инструментом в руках работодателя, используемым с целью повышения производительности труда, определения численности персонала, совершенствования оплаты труда. В связи с этим в гл. 22 ТК РФ, посвященной нормированию труда, сделан акцент на защиту прав работников, гарантии их прав, т.к. действия работодателей в погоне за прибылью могут привести к нарушениям прав работников, злоупотреблениям. Сформулировав некоторые гарантии для работников, законодатель не раскрыл их содержание и не уточнил, какие права работника эти гарантии обеспечивают. Отсутствие упоминания об обеспечении права на достойное вознаграждение, отдых, здоровье и безопасные условия труда можно считать недостатком закона. Стоит отметить, что для работодателя нормирование труда имеет не меньшее значение. В экономической литературе его характеризуют как элемент эффективного внутрифирменного управления. И работодатель, и работник заинтересованы в раскрытии трудового потенциала работника, в его повышении.

Полагаем необходимым дополнить ст. 22 ТК РФ, закрепив обязанность работодателя разрабатывать систему научно обоснованных норм труда. Установление норм труда должно стать обязательным условием для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). Для повышения статуса специалиста по нормированию труда считаем необходимым разработать и утвердить соответствующий профессиональный стандарт. Государственное содействие нормированию труда предполагает активизацию работы по подготовке нормативных правовых актов и созданию структур, способных оказать методическую и организационную помощь работодателям в создании научно обоснованных норм труда. Необходимо определиться с понятиями хотя бы на уровне обобщения судебной практики. Предложенные

рекомендации помогут в решении правовых проблем нормирования труда и повысят уровень гарантированности прав работников [10].

Следующей важной проблемой защиты трудовых прав работников является эффективность защиты трудовых прав спортсменов и тренеров. Так, в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 36.3 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в рамках арбитража (третейского разбирательства), администрируемого постоянно действующим арбитражным учреждением, рассматриваются в том числе индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений. Вместе с тем в соответствии со ст. 382 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальные трудовые споры рассматриваются только комиссиями по трудовым спорам и судами.

Создана правовая коллизия, которая не позволяет в полной мере реализовать положения Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

В связи со сказанным предлагается внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

- гл. 54.1 дополнить ст. 348.13 следующего содержания:

«Статья 348.13. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений

Индивидуальные трудовые споры спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по соглашению сторон спора в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, рассматривающим споры в профессиональном спорте и спорте высших достижений, в соответствии с законодательством Российской Федерации об арбитраже (третейском разбирательстве) и с особенностями, установленными законодательством о физической культуре и спорте.

Передача индивидуальных трудовых споров на рассмотрение в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, рассматривающим споры в профессиональном спорте и спорте высших достижений, осуществляется при наличии между сторонами арбитражного соглашения. Указанное арбитражное соглашение может быть заключено в момент возникновения индивидуального трудового спора либо одновременно с заключением трудового договора для решения споров, которые могут возникнуть между сторонами.

В арбитраже (третейском разбирательстве), администрируемом постоянно действующим арбитражным учреждением, рассматривающим споры в профессиональном спорте и спорте высших достижений, рассматриваются индивидуальные трудовые споры по исковым заявлениям работника (спортсмена, тренера), работодателя или профессионального союза, представляющего интересы работника.

При обращении в постоянно действующее арбитражное учреждение, рассматривающее споры в профессиональном спорте и спорте высших достижений, с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений в профессиональном спорте и спорте высших достижений, работники освобождаются от оплаты расходов, связанных с разрешением спора в арбитраже.

Правила арбитража индивидуальных трудовых споров утверждаются некоммерческой организацией, при которой создано постоянно действующее арбитражное учреждение, администрирующее арбитраж (третейское разбирательство) споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений, по согласованию с профессиональным союзом работников физической культуры и спорта, являющимся стороной отраслевого соглашения, заключенного с федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта... »;

- ст. 382 дополнить словами «... если иное не установлено настоящим Кодексом и законодательством о физической культуре и спорте».

На актуальность проблемы защиты трудовых прав спортсменов и тренеров также указывают Т. Ю. Бойкова, А. И. Малышев, М. А. Солдатова [13].

Еще одним направлением совершенствования защиты трудовых прав граждан является совершенствование медиативного способа разрешения трудовых споров. На проблемы медиативной защиты трудовых прав работников указывают Э. И. Лескина [14] и И. А. Филипова [15].

На основании вышеизложенного предлагается внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

1) ст. 382 дополнить ч. 2 и 3 следующего содержания:

«Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Индивидуальные трудовые споры также могут быть урегулированы путем применения в порядке, установленном федеральным законом, процедуры медиации»;

2) ст. 386 дополнить ч. 3 следующего содержания:

«Если стороны прибегли к процедуре медиации для урегулирования индивидуального трудового спора, течение срока обращения в комиссию по трудовым спорам приостанавливается с момента заключения сторонами отношения соглашения о проведении процедуры медиации до момента прекращения процедуры медиации, определяемого в соответствии с Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ, а также со дня направления предложения обратиться к процедуре медиации до истечения установленного для ответа срока»;

3) ст. 392 дополнить ч. 5 следующего содержания:

«Если стороны прибегли к процедуре медиации для урегулирования индивидуального трудового спора, течение срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора приостанавливается с момента заключения сторонами отношения соглашения о проведении процедуры медиации до момента прекращения процедуры медиации, определяемого в соответствии с Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ, а также со дня направления предложения обратиться к процедуре медиации до истечения установленного для ответа срока».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Цуркан Н. А. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних работников в России / Н. А. Цуркан // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 3. — С. 50–53.
2. Чайка Л. Н. Проблема обеспечения достойных условий труда при нестандартных формах занятости / Л. Н. Чайка // Право и экономика. — 2018. — № 9. — С. 49–55.
3. Лютов Н. А. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н. А. Лютов // Lex russica. — 2018. — № 10 (143). — С. 30–39.
4. Пресняков М. В. Проблемы соблюдения конституционного принципа справедливости в оплате труда (на примере оплаты сверхурочных работ) / М. В. Пресняков, С. Е. Чаннов // Конституционное и муниципальное право. — 2018. — № 7. — С. 72–76.
5. Шукаева Е. С. Нормы Конституции РФ в правовом регулировании работодательской власти / Е. С. Шукаева // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 3. — С. 21–23.
6. Жуйков В. М. Комментарий практики рассмотрения экономических споров (судебно-арбитражной практики). Выпуск 26 / А. А. Аюрова; Е. Е. Баглаева; О. А. Беляева [и др.]; под ред. В. М. Жуйкова. — Москва : Контракт, 2019. — 248 с.

7. Чиканова Л. А. Право на труд: конституционный и международный аспекты / Л. А. Чиканова // Журнал российского права. — 2018. — № 5. — С. 5–15.
8. Трофимова Г. А. Конституционные рамки и законодательные гарантии реализации права на труд / Г. А. Трофимова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 4. — С. 28–32.
9. Абакумова Е. Б. Государственное обеспечение права на труд лиц с ограниченными возможностями здоровья / Е. Б. Абакумова // Социальное и пенсионное право. — 2019. — № 4. — С. 34–39.
10. Филющенко Л. И. Гарантии прав работников при нормировании труда / Л. И. Филющенко // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — № 1. — С. 116–123.
11. Лютов Н. А. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н. А. Лютов // Актуальные проблемы российского права. — 2019. — № 6. — С. 98–107.
12. Васильева С. Нормирование труда: спорные вопросы и их правовое разрешение / С. Васильева // Трудовое право. — 2018. — № 3. — С. 19–30.
13. Бойкова Т. Ю. Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров / Т. Ю. Бойкова, А. И. Малышев, М. А. Солдатова // Ленинградский юридический журнал. — 2018. — № 3 (53). — С. 167–175.
14. Лескина Э. И. Перспективы и проблемы деятельности судебных примирителей и медиаторов при урегулировании трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. — 2019. — № 4. — С. 49–53.
15. Филипова И. А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) / И. А. Филипова // Журнал российского права. — 2018. — № 5 (257). — С. 113–124.

REFERENCES

1. Tsurkan N. A. Issues of Legal Regulation of Labor of Underage Workers in Russia. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2019, no. 3, pp. 50-53 (in Russian).
2. Chaika L. N. The Problem of Provision of Decent Working Conditions in Atypical Categories of Employment. *Pravo i ekonomika = Law and Economics*, 2018, no. 9, pp. 49-55 (in Russian).
3. Liutov N. L. Remove Work: the Experience of the European Union and the Problematic Aspects of Its Legal Status in Russia. *Lex russica*, 2018, no. 10 (143), pp. 30-39 (in Russian).
4. Presniakov M. V., Channov S. E. Issue of Compliance with the Constitutional Principle of Justice in Labor Remuneration (On the Example of Overtime Compensation). *Konstitutsionnoe imunitsipal'noe pravo = Constitutional and Municipal Law*, 2018, no. 7, pp. 72-76 (in Russian).
5. Shukaeva E. S. Provisions of the Constitution of the Russian Federation in the Legal Regulation of the Employer's Power. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2018, no. 3, pp. 21-23 (in Russian).
6. Zhuikov V. M. (ed.), Aiurova A. A., Baglaeva E. E., Beliaeva O. A. and others. *Kommentarii praktiki rassmotreniia ekonomicheskikh sporov (sudebno-arbitrazhnoi praktiki)*. Vypusk 26. [Commentary on the practice of dealing with economic disputes (judicial arbitration practice). Issue 26]. Moscow, Kontrakt Publ., 2019, 248 p.
7. Chikanova L. A. Right to Work: Constitutional and International Aspects. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2018, no. 5, pp. 5-15 (in Russian).
8. Trofimova G. A. Constitutional Framework and Legislative Guarantees of Realization of the Right to Labor. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2014, no. 4, pp. 28-32 (in Russian).
9. Abakumova E. B. State Enforcement of the Right of Persons with Disabilities to Labor. *Sotsial'noe i pensionnoe pravo = Social and Pension Law*, 2019, no. 4, pp. 34-39 (in Russian).
10. Filiushchenko L. I. Guarantees of the Rights of Workers in the Labor Regulation. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of the Russian Law*, 2020, no. 1, pp. 116-123 (in Russian).

11. Liutov N. L. Labour Law Adaptation to the Digital Technologies: Challenges and Perspectives. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* = *Actual Problems of the Russian Law*, 2019, no. 6, pp. 98-107 (in Russian).

12. Vasil'eva S. Labor Rationing: Controversial Issues and their Legal Resolution *Trudovoe pravo* = *Labor Law*, 2018, no. 3, pp. 19-30 (in Russian).

13. Boikova T. Iu., Malyshev A. I., Soldatova M. A. Peculiarities of Legal Regulation of Labor of Athletes and Coaches. *Leningradskii iuridicheskii zhurnal* = *Leningrad Law Journal*, 2018, no. 3 (53), pp. 167-175 (in Russian).

14. Leskina E. I. Prospects and Issues of Activities of Judicial Conciliators and Mediators in Labor Dispute Settlement. *Arbitrazhnyi i grazhdanskii protsess* = *Arbitrazh and Civil Procedure*, 2019, no. 4, pp. 49-53 (in Russian).

15. Filipova I. A. Mediation in Collective Labor Disputes: Limitations and Opportunities (Taking into Account Foreign Experience). *Zhurnal rossiiskogo prava* = *Journal of Russian Law*, 2018, no. 5 (257), pp. 113-124 (in Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Романовская Ольга Валентиновна — заведующий кафедрой государственно-правовых дисциплин юридического института Пензенского государственного университета, доктор юридических наук, профессор, 440026, г. Пенза, ул. Красная 40, Российская Федерация; e-mail: vlad93@sura.ru.

Рыжкова Алина Валерьевна — магистрант юридического института Пензенского государственного университета, 440026, г. Пенза, ул. Красная 40, Российская Федерация, e-mail: alina.alinochka.96@bk.ru.

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Romanovskaya Olga V. — Head, Department of State and Legal Subjects, Institute of Law, Penza State University, Doctor of Law, Professor, 40 Krasnaya Street, Penza, 440026, the Russian Federation; e-mail: vlad93@sura.ru.

Ryzhkova Alina V. — Master Student, Institute of Law, Penza State University, 40 Krasnaya Street, Penza, 440026, the Russian Federation, e-mail: alina.alinochka.96@bk.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Романовская О. В. Проблемные аспекты реализации конституционных гарантий в сфере труда в современных условиях / О. В. Романовская, А. В. Рыжкова // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». — 2020. — Т. 8, № 3. — С. 46–53. — URL: <http://esj.pnzgu.ru>. — DOI: 10.21685/2307-9525-2020-8-3-6.

FOR CITATION

Romanovskaya O. V., Ryzhkova A. V. Problem Aspects of the Implementation of Constitutional Warranties in the Field of Labour in Modern Conditions. *Electronic scientific journal «Science. Society. State»*, 2020, vol. 8, no. 3, pp. 46-53, available at: <http://esj.pnzgu.ru>. DOI: 10.21685/2307-9525-2020-8-3-6. (In Russian).