

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

40.03.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско – правовой

(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Международные стандарты правового регулирования труда в современных условиях»

Студент(ка)

М. А. Маланичев

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Н. П. Слугина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

И.о. заведующего кафедрой канд.юрид.наук, О.С.Лапшина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 2017 г.

Тольятти, 2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Гражданское право и процесс»

О.С. Лапшина

(подпись)

(И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Маланичев Максим Александрович.

1. Тема «Международные стандарты правового регулирования труда в современных условиях»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы
26.06.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе научно-методическая литература, периодические научные издания по исследуемой теме, нормативно-правовые документы

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): Глава 1. Международные трудовые нормы: понятие и классификация.

Глава 2. Соотношение и взаимодействие международных правовых актов в сфере труда и трудового законодательства России.

5. Дата выдачи задания «23» марта 2017 г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

(подпись)

Н. П. Слугина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

М. А. Маланичев

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Гражданское право и процесс»

_____ О.С. Лапшина

(подпись)

(И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
 выполнения бакалаврской работы**

Студента Маланичева Максима Александровича. по теме «Международные стандарты
 правового регулирования труда в современных условиях»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	Апрель 2017	13.04.2017	Выполнено	
Обсуждение I главы работы	Апрель 2017	20.04.2017	Выполнено	
Обсуждение II главы работы	Апрель 2017	28.04.2017	Выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Май 2017	24.05.2017	Выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	19.05.2017	19.05.2017	Выполнено	
Предзащита	07.06.2017	07.06.2017	Выполнено	
Корректировка ВКР	Июнь 2017	09.06.2017	Выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	26.06.2017	26.06.2017	Выполнено	

Руководитель выпускной
 квалификационной работы

(подпись)

Н. П. Слугина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

М. А. Маланичев

(И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

Студента группы ЮРБ-1302

Актуальность темы данной бакалаврской работы заключается в том, что в мире происходят глобальные процессы, усиливающие роль и влияние международного права в сфере трудовой деятельности. За долгое время международное право выстроило общепризнанные принципы и нормы, которые могли бы определить роль и место человека в сфере трудовой деятельности.

Основополагающей составляющей жизни любого человека является его трудовая деятельность. Карабкаясь по карьерной лестнице, человек не только развивает свои профессиональные навыки, но и реализовывается в жизни. Именно начальные этапы работы имеют важное значение для становления человека и его профессионального развития, определяют дальнейшую успешность или не успешность специалиста в конкретной сфере труда.

Важнейшим элементом в этом процессе служат международные трудовые нормы. Отсюда вытекает потребность в комплексном анализе международных трудовых норм.

Таким образом, выбранная тема бакалаврской работы является сегодня особенно актуальной, современной и требует дальнейшего исследования и изучения.

Структура работы определяется целями и задачами исследования. Бакалаврская работа состоит из двух логически связанных между собой глав, введения, заключения. Главы разделены на параграфы, позволяющие акцентировать внимание на отдельных проблемах в рамках определенного вопроса.

Общий объем работы - 58 стр.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 Международные трудовые нормы: понятие и классификация	8
1.1 Общая характеристика основных международно-правовых норм – принципов в сфере труда.....	8
1.2 Понятие и классификация международных трудовых норм и формы их выражения	12
2 Соотношение и взаимодействие международных правовых актов в сфере труда и трудового законодательства России.....	26
2.1 Соотношение международных трудовых актов и трудового законодательства России	26
2.2 Актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства России и международных актов о труде.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	54

ВВЕДЕНИЕ

В мире совершаются глобальные процессы, усиливающие роль международного права, которое за долгое время выработало общепризнанные принципы и нормы, определяющие место человека в сфере труда, а также его роль в трудовой сфере.

На развитие и модернизацию российского трудового законодательства решающее влияние оказывали и оказывают процессы интернационализации и регионализации трудового права. Конституция Российской Федерации гарантирует гражданам России свободу труда и запрет на принудительный труд. На практике встречаются случаи нарушения работодателем прав работника, относящихся к получению им заработной платы, причем работник не может защитить свои права по причине незнания закона, регулирующего связанные с этим правоотношения.

Одной из значимых составляющих жизни любого человека является его трудовая деятельность. Поднимаясь по карьерной лестнице, человек развивается сам, а также реализовывается в жизни. Именно начальные этапы работы имеют важнейшее значение для становления человека и его профессионального развития, также начальные этапы работы определяют дальнейшую успешность или не успешность специалиста в конкретной сфере труда.

Наиболее важным элементом в данном процессе служат международные трудовые нормы. Именно поэтому появляется необходимость комплексного анализа международных трудовых норм.

Таким образом, выбранная тема бакалаврской работы является сегодня особенно актуальной, современной и требует дальнейшего исследования и изучения.

Объект исследования - комплекс правоотношений, складывающихся в области применения международных стандартов правового регулирования труда в современных условиях.

Предмет исследования составляют теоретические и практические аспекты функционирования института международных стандартов правового регулирования труда.

Целью работы, является обобщение законодательства и положений международных стандартов правового регулирования труда в современных условиях.

Основными задачами работы являются:

- изучить общую характеристику основных международно-правовых норм – принципов в сфере труда;
- исследовать понятие и классификацию международных трудовых норм и формы их выражения;
- выявить соотношение международных трудовых актов и трудового законодательства России;
- обозначить актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства России и международных актов о труде.

Методологической основой исследования служит совокупность общенаучных и частно-научных методов научного познания, система правовых знаний, определяющая принципы и предпосылки изучения трудового права.

Источниковую базу исследования составили действующее законодательство РФ, нормативные документы РФ, постановления Пленума Верховного Суда РФ, обзоры судебно-арбитражной практики.

Теоретическая и практическая ценность данной работы заключается в том, что при решении поставленных в исследовании задач будет сформирован системный взгляд на обозначенную проблему, а также будут предложены пути конкретного решения правовых проблем, что и определит значимость настоящего исследования.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

1 Международные трудовые нормы: понятие и классификация

1.1 Общая характеристика основных международно-правовых норм – принципов в сфере труда

Базовыми актами международного права, безусловно, являются акты Организации Объединенных Наций (ООН). Нам как специалистам в области трудовых отношений будут интересны лишь шесть из них¹:

– Всеобщая декларация прав человека 1948 г., которая содержит перечень наиболее основных базовых трудовых прав, в числе которых – право на труд и на отдых, принципы равенства и запрет дискриминации в сфере заработной платы, право на создание профсоюзов и др.;

– Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ратифицирован РФ – см. Указ Президиума ВС СССР от 18.09.73 № 4812.VIII), который углубляет и уточняет права, перечисленные во Всеобщей декларации;

– Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (ратифицирован РФ – см. Указ Президиума ВС СССР от 18.09.73 № 4812.VIII), который содержит запрет принудительного труда и предусматривает свободу ассоциаций (включая право на создание профсоюзов);

– три Конвенции ООН: О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 1979 г. (ратифицирована РФ – см. Указ Президиума ВС СССР 19.12.80 № 3565.X и Указ Президиума ВС СССР от 10.02.89 № 10125.XI), О ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г. (ратифицирована РФ – см. Указ Президиума ВС СССР от 22.01.69 № 3534.VII) и О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. (не ратифицирована РФ).

¹ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014.-С.15

Из перечисленных документов только Всеобщая декларация прав человека носит необязательный характер. Она не требует ратификации, но и не предполагает никаких процедур для контроля за ее соблюдением, так что ее широкое использование объясняется главным образом высоким международным авторитетом ООН. Как и у большинства других деклараций, основная задача Всеобщей декларации состоит в определении базовых гуманитарных принципов и прав, в т. ч. и в трудовом праве².

В отличие от нее перечисленные выше пакты и конвенции ООН по сути представляют собой многосторонние международные соглашения, участниками которых становятся ратифицировавшие их государства. Ратификация обязывает государства предоставлять регулярные доклады о состоянии дел по реализации этих актов во внутригосударственном праве. Кроме того, Пакт о гражданских и политических правах предусматривает специальную процедуру обжалования случаев нарушения его положений, действующую в отношении стран, ратифицировавших Факультативный протокол к данному Пакту. Рассмотрением таких жалоб занимается Комитет ООН по правам человека. Подробнее о роли этих и других актов в российском трудовом праве и проблемах, связанных с их ратификацией и применением, мы поговорим в следующих статьях цикла.

Вторая ступень актов международного трудового права представлена нормативным материалом Международной организации труда (МОТ).

Указанная Декларация МОТ 1998 г. отличается от множества существующих в мире деклараций разной тематики тем, что она включает в себя определенно прописанный механизм реализации. Наличие данного механизма превращает ее из документа программно-теоретического характера в абсолютно прикладной акт международного трудового права. В частности, данный механизм достаточно подробно перечисляет порядок представления государствами ежегодных докладов по нератифицированным ими основополагающим конвенциям. Такие доклады обязаны содержать не

² Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014. -С.201

только пояснение обстоятельств, препятствующих ратификации, но и отчет о мерах, принятых для реализации положений соответствующей конвенции на внутригосударственном уровне. Все прочие Конвенции МОТ посвящены отдельным проблемам регулирования труда и обязательны для исполнения только ратифицировавшими их государствами.

С международными стандартами труда не следует смешивать так называемые “кодексы поведения”, а также решения, резолюции и декларации МКТ или решения и резолюции различных органов МОТ (технических экспертных комитетов, промышленных комитетов, объединенных комиссий, специальных конференций и др.)

Однако, не являясь элементами системы международных стандартов труда, эти акты играют определенную роль в деле установления общих принципов регулирования труда в определенных отраслях или регионах, отдельных категорий работников или работодателей, а также имеют большое значение для введения в международный оборот новых концепций и терминов или разрешения технических вопросов³.

Нередко они содержат ссылки на положения существующих стандартов, что в ряде случаев позволяет придать цитируемому стандарту более актуальное звучание. Не следует смешивать с международными стандартами и Руководящие принципы МОТ, представляющие собой руководства по практической реализации международных стандартов труда, описывающие, как правило, технические аспекты осуществления соответствующих процедур.

Документы Евросоюза представлены рядом учредительных документов ЕС – Римским договором о создании ЕС (ст. 7, 48–51, 100, 117–120, 235) с изменениями от 1987 г., Маастрихтском договором 1992 г. и Амстердамским договором 1997 г., Социальной хартией ЕС 1989 г., а также

³ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М., 2011. -С.68

многочисленными регламентами, директивами и рекомендациями по отдельным вопросам трудового права.

Социальная хартия является программным политическим документом и не имеет обязательного характера. Не имеют обязательного характера и рекомендации ЕС. Положения же регламентов и директив обязательны для стран – членов ЕС и в ряде случаев имеют прямое действие в их национальном праве. Несмотря на то что Россия не входит в их число, развивающееся сегодня сотрудничество между нашими странами обязывает нас детально ознакомиться с комплексом европейских трудовправовых норм.

Региональное трудовое законодательство постепенно формируется и в рамках СНГ. В этой сфере приняты Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г., а также ряд международных договоров и соглашений по проблемам трудящихся, мигрантов, образования, охраны труда и социального обеспечения.

Разобравшись в общей структуре международных стандартов труда, отметим для себя, что эти стандарты не имеют жесткой системы их обеспечения. За ними не стоят ни экономические, ни военные, ни какие-либо иные суровые меры, применяемые к нарушителям. В самом крайнем случае нарушителя просто “пропесочат” на очередном межгосударственном саммите и “погрозыт пальчиком”, чтобы исправлялся. Никаких других инструментов международное сообщество применять в данном случае не может. Именно поэтому международные стандарты труда часто называют “мягким законодательством”.

В последние годы предпринимались попытки по навязыванию контрольных функций в сфере труда Всемирной торговой организации (ВТО). Однако идея по увязыванию международной торговли с соблюдением международных трудовых стандартов не вызывает энтузиазма ни у самой ВТО, вовсе не стремящейся добавить к своей компетенции столь проблемную область, ни у целого ряда государств и международных организаций, в принципе возражающих против силовых методов в

международном праве либо опасаящихся остаться не у дел в международных экономических отношениях ввиду неспособности обеспечить требуемый уровень трудовых прав в национальном праве.

1.2 Понятие и классификация международных трудовых норм и формы их выражения

С учетом общих теоретических положений международного трудового права и теории классификации как метода исследования, с нашей точки зрения, могут быть представлены следующие критерии классификации этой системы источников:

- форма выражения международных норм о труде;
- способ обращения к регулированию трудовых отношений;
- контингент трудящихся, на которых они рассчитаны;
- объект регулирования⁴.

Формы права являются официальными формами выражения и закрепления (изменения или отмены) правовых норм, действующих в государстве. Основные средства выражения норм международного права — это международный договор и обычай. Исходя из общей теории права, а именно положения о юридических нормах, можно выделить следующие формы выражения международных трудовых норм: международный договор; международные трудовые нормы, выраженные в официально признанном государством обычае; судебный прецедент.

Международный договор — широко распространенная форма выражения международных норм и, в частности, международных трудовых норм. По мнению Ф.Ф. Мартенса, «международный договор есть соглашение воли двух или нескольких государств. Он устанавливает известные обязательные отношения между государствами, которые его заключили, и всегда служил одним из лучших средств для выяснения и определения

⁴ Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012. - С.69

правовых отношений, даже принципов права, которые должны господствовать в области международных отношений. Федеральный закон от 15.07.1995 № 101 ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (далее - Закон о международных договорах) устанавливает, что международные договоры образуют правовую основу межгосударственных отношений, содействуют поддержанию всеобщего мира и безопасности, развитию международного сотрудничества в соответствии с целями и принципами Устава ООН. Международным договорам принадлежит важная роль в защите основных прав и свобод человека, в обеспечении законных интересов государств. Международные договоры Российской Федерации наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются в соответствии с Конституцией РФ составной частью ее правовой системы, существенным элементом стабильности международного правопорядка и отношений России с зарубежными странами, функционирования правового государства. Российская Федерация выступает за неукоснительное соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права - принципу добросовестного выполнения международных обязательств.

В статье 2 Закона о международных договорах определено, что «международный договор Российской Федерации» означает международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами), с международной организацией либо с иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры, в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования. Следовательно, имеются в виду любые международные договоры, независимо от их формы, участников, вида, в том числе и заключенные в рамках различного рода международных организаций. В соответствии с Конституцией РФ заключение, прекращение и

приостановление действия международных договоров Российской Федерации находятся в ведении Российской Федерации. Международные договоры Российской Федерации заключаются с иностранными государствами, а также с международными организациями и иными образованиями от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства РФ (межправительственные договоры), от имени федеральных органов исполнительной власти или уполномоченных организаций (договоры межведомственного характера).

Можно сделать вывод, что международные трудовые нормы могут быть выражены только в нормативных договорах. Соглашения, обладающие морально–политической силой, хотя и важны для регулирования межгосударственных отношений, не являются предметом рассмотрения настоящего исследования. Кроме того, в ст. 2 Венской конвенции о праве договоров между государствами и международными организациями или между международными организациями (21 марта 1986 г.) определено, что термин «договор» означает международное соглашение, регулируемое международным правом и заключенное в письменной форме: между одним или несколькими государствами и одной или несколькими международными организациями; между международными организациями, независимо от того, содержится ли такое соглашение в одном документе, в двух или нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования.

И хотя указанная Конвенция не вступила в силу, многие ее нормы действуют в качестве обычных норм. В современном международном правотворчестве правила поведения на международной арене могут создаваться в процессе деятельности как международных межправительственных и неправительственных организаций, так и международных конференций, в ходе переговоров глав государств и правительств. Такие нормы в большинстве своем носят рекомендательный характер, что, однако, ни в коей мере не умаляет их значимости. Зачастую

именно эти решения оказывают решающее влияние на создание норм субъектами международного права⁵.

На сегодняшний день ученые предлагают различную классификацию существующих международных договоров. Применительно к теме нашего исследования можно указать следующую классификацию международных договоров в области труда. По количеству сторон, принимающих участие в заключении международного договора: двусторонние и многосторонние договоры, направленные на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Таких договоров принимается множество, и затрагивают они самые различные вопросы в области труда. Например, Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.)⁶.

Двусторонних договоров в области регулирования труда так же, как и многосторонних, много (например, Соглашение между Правительством РФ и Правительством КНДР о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства (Москва, 31 августа 2007 г.)). Такие соглашения устанавливают в основном то, что условия труда работников не должны быть менее благоприятными, чем те, которые предусмотрены для граждан принимающего государства, выполняющих аналогичную работу у того же работодателя.

По степени охвата или распространения: - универсального характера, например, договоры, принимаемые в рамках ООН, МОТ, выраженные в актах этих организаций; — регионального характера, например, договоры, принимаемые в рамках СЕ, ЕС, СНГ, ЕврАзЭС, Лиги арабских государств.

По сроку действия: — с неопределенным сроком действия, например, конвенции МОТ; — с определенным сроком действия, например, Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики

⁵ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С.201

⁶ Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012.- С.69

Польша о принципах трудовой деятельности российских граждан на территории Республики Польша и польских граждан на территории Российской Федерации (Москва, 15 марта 1994 г.), в п. 2 ст. 18 которого предусмотрено, что Соглашение заключается на трехлетний срок и будет автоматически продлеваться на каждый последующий год, если ни одна из договаривающихся сторон посредством обмена нотами не денонсирует его за 6 месяцев до истечения очередного периода.

По следующим видам вопросов, разрешаемых с помощью международных договоров: — о необходимости создания международной организации, занимающейся трудовыми вопросами непосредственно или в качестве одной из уставных задач. Например, уставные документы ООН, МОТ и других организаций, принимающих участие в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Так, например, при создании СНГ преследовались следующие цели: осуществление сотрудничества в политической, экономической, экологической, гуманитарной, культурной и иных областях; всестороннее и сбалансированное экономическое и социальное развитие государств членов в рамках общего экономического пространства, межгосударственная кооперация и интеграция; обеспечение прав и основных свобод человека в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и документами СБСЕ; сотрудничество между государствами членами в обеспечении международного мира и безопасности; осуществление эффективных мер по сокращению вооружений и военных расходов, по ликвидации ядерного и других видов оружия массового уничтожения; достижение всеобщего и полного разоружения; содействие гражданам государств членов в свободном общении, контактах и передвижении в странах Содружества; взаимная правовая помощь и сотрудничество в других сферах правовых отношений; мирное разрешение споров и конфликтов между государствами Содружества; - о принципах трудовой деятельности граждан на территории договаривающихся государств, например,

Соглашение между Правительством РФ и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан (Москва, 29 июня 1999 г.) о сближении (унификации, гармонизации) трудового законодательства и вопросов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения договаривающихся государств (например, модельное законодательство стран СНГ по трудовым вопросам).

По общности охватываемых вопросов:

- общие, направленные на регулирование трудовых отношений, например, Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 г.)[20], Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций (8 сентября 2000 г.)[21], Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (Женева, 21 июня 1988 г.)[22], Европейская социальная хартия (Страсбург, 3 мая 1996 г.)[23], Хартия основных прав Европейского союза (Ницца, 7 декабря 2000 г.)[24], Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Санкт-Петербург, 29 октября 1994 г.);

- специальные, направленные на регулирование отдельных вопросов в отношении определенных категорий работников и т. д., например, Конвенция ООН о правах инвалидов (13 декабря 2006 г.), Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (18 декабря 1990 г.), Всемирная программа действий в отношении инвалидов (3 декабря 1982 г.), Конвенция МОТ № 169 «О коренных народах, ведущих племенной образ жизни в независимых государствах» (Женева, 27 июня 1989 г.), Конвенция МОТ № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (Женева, 20 июня 1988 г.), модельный закон «Об особенностях регулирования труда моряков» (24 ноября 2001 г.).

По юридической силе:

- акты универсальных организаций, т. е. ООН и ее системы;
- акты организаций регионального характера, которые принимают документы, руководствуясь международными принципами (например, акты ЕврАзЭС). Они могут быть выражены в виде Основ законодательства и

принимаются в рамках ЕврАзЭС на основе Договора о статусе Основ законодательства Евразийского экономического сообщества, порядке их разработки, принятия и реализации (Астана, 18 июня 2004 г.)⁷.

Под Основами законодательства ЕврАзЭС понимаются правовые акты ЕврАзЭС, которые устанавливают единые для сторон нормы правового регулирования в базовых сферах правоотношений и принимаются путем заключения сторонами соответствующих соглашений.

Таким образом, это основополагающие документы Сообщества; — международные договоры государств, так как они принимаются с учетом всех вышеупомянутых документов, т. е. универсальных и региональных организаций. Например, п. 1 ст. 1 Закона о международных договорах закрепляет, что международные договоры Российской Федерации заключаются, выполняются и прекращаются в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, положениями самого договора, Конституцией РФ, Законом о международных договорах. В данном случае возникает вопрос о соотношении международных договоров в сфере труда по их юридической силе. В Законе о международных договорах об этом не упоминается. Не существует таких статей ни в договоре, ни в порядке разработки, рассмотрения, принятия, изменения, приостановления и прекращения действия Основ законодательства ЕврАзЭС. Кроме того, нет статьи и о соотношении этих актов с национальным законодательством стран—участниц этих организаций.

Очевидно, что они соотносятся с национальным законодательством России так же, как и другие международные договоры, т. е. по правилам, установленным ч. 4 ст. 15 Конституции РФ. Тогда следует ответить на вопросы о необходимости данных документов и о том, какие последствия для

⁷ Гелета И.В. Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. Краснодар: КубГУ. 2013. С22

государств—участников Сообщества повлечет принятие соответствующих Основ, например, Основ трудового законодательства

Первый шаг на пути к такому подходу уже сделан. Это Консультативное заключение Экономического суда СНГ от 10.03.2006 № 01-1/305 «По запросу Интеграционного комитета Евразийского экономического сообщества о толковании части второй статьи 1, части первой статьи 14 Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества от 10 октября 2000 года», в п. 1 которого указано, что согласно ч. 2 ст. 1 Договора «ЕврАзЭС обладает полномочиями, добровольно передаваемыми ему государствами членами в соответствии с положениями настоящего Договора. При этом государства члены остаются суверенными и равноправными субъектами международного права». Перечень данных полномочий предусмотрен ч. 1 ст. 2, ч. 2 ст. 5, абзацем четвертым ч. 2 п. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 7, частями 1 и 2 ст. 8 договора. В соответствии с указанными нормами Сообществу государствами—членами ЕврАзЭС переданы полномочия, в том числе обеспечение единообразного применения государствами членами договора и других действующих в рамках Сообщества договоров и решений органов ЕврАзЭС. Таким образом, приняв соответствующие Основы, государства—члены Сообщества должны привести свое национальное законодательство в соответствие с ними, а значит, Основы имеют большую юридическую силу, чем национальное законодательство стран участниц. Однако если не выполняются международные договоренности, то возникает вопрос об их необходимости. Возможно, в данном случае следует воспользоваться опытом зарубежных стран. Так, например, в ст. 7 Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества (г. Астана, 10 октября 2000 г.) устанавливается, что на основе типовых проектов разрабатываются акты национального законодательства. Однако ст. 20 Устава СНГ от 22 января 1993 г. предусматривает, что государства члены осуществляют сотрудничество в области права, в частности, путем заключения многосторонних и двусторонних договоров об оказании

правовой помощи и способствуют сближению национального законодательства.

В случае противоречий между нормами национального законодательства государств членов, регулирующего отношения в сферах совместной деятельности, государства члены проводят консультации и переговоры с целью выработки предложений для устранения этих противоречий. Наиболее разработанным этот вопрос видится в документах Союзного государства России и Белоруссии. Согласно ст. 1 Договора о создании Союзного государства от 8 декабря 1999 г. (далее — Договор) Российская Федерация и Республика Беларусь создают Союзное государство, которое знаменует собой новый этап в процессе единения народов двух стран в демократическое правовое государство. Статья 4 данного Договора закрепляет, что «для реализации целей Союзного государства создаются Высший Государственный Совет, Парламент, Совет Министров, Суд, Счетная палата Союзного государства». Однако ч. 2 этой же статьи предусматривает, что государственную власть в государствах-участниках осуществляют образованные ими в соответствии с их конституциями государственные органы⁸.

Таким образом, в образованном государстве нет наднациональных органов, вернее, фактически они не обладают наднациональностью. В статье 40 Договора предусматривается, что Парламент Союзного государства принимает законы и Основы законодательства Союзного государства по вопросам, отнесенным указанным Договором к компетенции Союзного государства. Далее, в разделе VI Договора, раскрывается понятие актов Союзного государства, а также решаются вопросы коллизий между актами Союзного государства и национальным законодательством.

Так, для осуществления целей и принципов Союзного государства его органы в пределах своей компетенции принимают нормативные правовые акты, предусмотренные Договором, а именно: законы, Основы

⁸ Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012.- С.66

законодательства, декреты, постановления, директивы и резолюции. Органы Союзного государства могут также принимать рекомендации и заключения. По предметам исключительного ведения Союзного государства принимаются законы, декреты, постановления и резолюции. Декреты и постановления принимаются органами Союзного государства на основании Договора и законов Союзного государства. По предметам совместного ведения Союзного государства и государств участников принимаются Основы законодательства, директивы и резолюции.

Нормативные правовые акты Союзного государства по предметам совместного ведения Союзного государства реализуются путем принятия национальных нормативных правовых актов государств участников по соответствующим вопросам. Законы и декреты предназначены для общего применения, являются обязательными во всех частях и после их официального опубликования подлежат прямому применению на территории каждого государства участника. В случае коллизии нормы закона или декрета Союзного государства и нормы внутреннего закона государства участника преимущественную силу имеет норма закона или декрета Союзного государства. Однако данное положение не применяется к коллизии норм закона или декрета Союзного государства и норм, содержащихся в конституциях и конституционных актах государств участников. Постановления являются обязательными во всех своих частях для того государства, физического или юридического лица, которому они

По способу имплементации: — вступающие в силу без ратификации, например, декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда; — вступающие в силу после проведения соответствующих государственных (на основе национального права) процедур. Статья 19 Устава МОТ (пункты 4—5) предусматривает, что два экземпляра конвенции или рекомендации должны быть подписаны председателем Конференции и Генеральным директором. Из этих экземпляров один сохраняется в архивах Международного бюро труда, а другой отсылается Генеральному секретарю

ООН. Генеральный директор МБТ пересылает заверенную копию конвенции или рекомендации каждому члену Организации. Конвенция пересылается всем членам МОТ для ратификации. Каждый член МОТ обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции представить конвенцию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка. Международные трудовые нормы, выраженные в официально признанном государством обычае. Обычай в трудовом праве большинством ученых не рассматривается (за некоторыми исключениями) в качестве источника права. Однако в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, можно рассматривать правовой обычай в качестве источника права, но только в международном частном праве⁹.

Так, например, трудовые отношения нанятых на судно моряков будут регулироваться по законодательству того государства, под флагом которого плавает судно, т. е. в данном случае применяется коллизионная привязка — закон флага. Этот обычай закреплен в ряде нормативных актов. Так, например, ст. 17 «Особенности найма и трудоустройства моряков» модельного закона «Об особенностях регулирования труда моряков» устанавливает, что при найме и трудоустройстве моряков на суда, плавающие под флагом государства, применяется законодательство о труде государства флага с особенностями, установленными данным законом. Достаточно часто к таким привязкам обращается МОТ. В отношении правового регулирования труда моряков, например, подп. «b» п. 7 ст. 5 Конвенции МОТ № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» (Женева, 1996 г.) [35] указывает, что максимальное количество часов работы или минимальное количество часов отдыха должно соответствовать предусматриваемым законами,

⁹ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014.-С.56

подзаконными актами или коллективными договорами, имеющими силу в государстве флага.

Следовательно, в данном случае можно констатировать взаимопереплетение и взаимопроникновение международного трудового и международного частного права. Таким образом, нормы международного частного права в этой части включаются в систему источников международного трудового права, что подтверждается ст. 10 ТК РФ, которая предусматривает, что международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью ее правовой системы. Судебный прецедент. Относительно данной формы выражения нормы права вообще, а тем более международных трудовых норм вопрос остается дискуссионным. В последнее время появилось достаточно распространенное мнение, что судебный прецедент является источником российского права.

По нашему мнению, эта позиция недостаточно обоснована. Конституция РФ не упоминает среди источников права судебный прецедент, а значит, называть его в качестве источника права мы не можем. Однако в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении» разъяснено, что, поскольку в силу ч. 4 ст. 198 ГПК РФ в решении суда должен быть указан закон, которым руководствовался суд, необходимо указать в мотивировочной части материальный закон, примененный судом к данным правоотношениям, и процессуальные нормы, которыми руководствовался суд. Суду следует также учитывать:

- постановления Конституционного суда РФ о толковании положений Конституции РФ, подлежащих применению в данном деле, и о признании соответствующими либо не соответствующими Конституции РФ нормативных правовых актов, перечисленных в пунктах «а», «б», «в» ч. 2 и в ч. 4 ст. 125 Конституции РФ, на которых стороны основывают свои требования или возражения;

- постановления Европейского суда по правам человека, в которых дано толкование положений Конвенции о защите прав человека и основных свобод, подлежащих применению в данном деле. При подготовке дела к рассмотрению Европейский суд по правам человека анализирует доводы сторон и решения, выносимые судами различных государств, выявляет схожие проблемы и решения, выносимые национальными судами по одной категории дел. Национальные суды европейских государств в своей правоприменительной практике, а также в процессе толкования своих национальных норм стали активно использовать решения Европейского суда по правам человека.

Для международного договора Российской Федерации, регулирующего трудовые и тесно связанные с ними отношения, характерны следующие признаки: — официально опубликован; ратифицирован; — составлен в том числе и на русском языке в определенной форме. Известный российский юрист международник А.Н. Стоянов отмечал: «...еще римлянами выведено правило герменевтики, что в законе внутренний смысл важнее формы и что в договорах такое же значение имеют намерение и воли сторон сравнительно с буквой сделки»¹⁰. Текст договора важен и для толкования международных договоров в ходе их соблюдения и реализации; — заключен в письменной форме. Устав ООН не содержит определений терминов «договор» или «международное соглашение». В статье 1 Правил для введения в действие статьи 102 Устава Организации Объединенных Наций от 14 декабря 1946 г. содержится указание на то, что представляют собой договор или международное соглашение, и заключается это указание в дополнительной фразе — «независимо от их формы или присвоенного им наименования». Именно поэтому для установления того, является документ, представленный для регистрации в Секретариат, договором или международным соглашением, наименование и форма документа имеют меньшее значение, чем его содержание.

¹⁰ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С.201

Применительно к международно-правовому регулированию труда это могут быть следующие формы: договор, соглашение, конвенция, рекомендация, декларация, пакт, хартия, устав, программа, типовой проект, модельный закон и др.

Вывод.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование посредством международных соглашений государств и других международно-правовых средств вопросов, которые охватывают применение наемного труда, улучшение условий труда, охрану труда, а также защиту индивидуальных и коллективных интересов работников.

2 Соотношение и взаимодействие международных правовых актов в сфере труда и трудового законодательства России

2.1 Соотношение международных трудовых актов и трудового законодательства России

В Российской Федерации на протяжении последних двадцати лет сформировалась и действует нормативная и институциональная система социального партнерства, в котором особое место отведено обсуждению участия государства в разработке, принятии и применении международных стандартов труда. С середины 90-х годов прошлого века в России в результате соглашения государства с социальными партнерами - представителями объединений работников и работодателей - осуществляется подготовка предложений о ратификации Конвенций МОТ и других международных актов. С 1998 г. перечень таких актов устанавливается приложением к каждому Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Площадкой для такого трехстороннего сотрудничества выступает Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - РТК). Ее активное участие сопровождает последующий ратификационный процесс, отражая закрепленную федеральным законом одну из основных ее задач¹¹. Перед рассмотрением Государственной Думой законопроектов в сфере труда, включая проекты федеральных законов о ратификации конвенций МОТ, необходимо получение по ним решения РТК¹².

¹¹ Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // Российская газета. 1999. N 90. 12 мая.

¹² п. "г. 2" ч. 2 ст. 114 Регламента Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации // Постановление ГД ФС РФ от 22.01.1998 N 2134-П ГД // Российская газета. 1998. N 37. 25 февраля. Последние изменения внесены Постановлением ГД ФС РФ от 22.11.2013 N 3275-6 ГД // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. N 48. Ст. 6188.

Федеральный закон называет в качестве одной из целей РТК проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм. Ее деятельность сопровождает ратификационный процесс.

Так, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы предусмотрено проведение консультаций по подготовке предложений о возможной ратификации Российской Федерацией 14 Конвенций МОТ и рассмотрению вопросов, связанных с их ратификацией (п. 7.10).

Эти конвенции устанавливают комплекс международных стандартов в следующих сферах: социальное обеспечение, трудовая миграция, здоровье и охрана труда и другие условия труда. Вопрос о перспективах ратификации и применения Россией международных стандартов труда сохраняет актуальность и в правовой науке.

Нормотворческая деятельность является одним из главных инструментов МОТ для достижения целей достойного труда и социальной справедливости. При этом уникальная структура МОТ позволяет и делает необходимым участие в нормотворчестве, применении норм и контроле наиболее представительных организаций работников и работодателей, что поддерживает авторитет международных трудовых стандартов, являющихся одновременно нормами международного и трудового права¹³.

МОТ, в силу своей трехсторонней структуры, была первой международной организацией, которая стала привлекать социальных партнеров непосредственно к своей деятельности. Основные регулирующие документы принимаются и пересматриваются на Международной конференции труда, в состав которой наряду с представителями правительств государств-членов с правом голоса входят делегаты от представительных

¹³ Ануфриева Л.П., Бекашев Д.К., Бекашев К.А. и др. Международное публичное право: учебник / отв. ред. К.А. Бекашев. М., 2005. С. 207; Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М., 2011. С. 34.

объединений работников и работодателей. Благодаря своему присутствию на Международной конференции труда и особенно участию в работе Комитета по применению норм, представители организаций работодателей и работников имеют возможность поднимать вопросы, связанные с выполнением обязательств по применению норм>. Любая организация работодателей или работников может представить свои замечания по применению конвенций непосредственно МБТ. Участие организаций работодателей и работников в контрольном механизме признано в Уставе МОТ.

В 2014 г. предметом обсуждения МКТ стали вопросы занятости, содействия переходу от неформальной к формальной экономике, эффективной ликвидации принудительного труда.

Продвижению международных стандартов труда способствует разработанная и закрепленная в актах МОТ многоуровневая система социального диалога. На локальном уровне в каждой организации обеспечивается возможность сотрудничества, связей, жалоб и примирения в трудовых отношениях. На общенациональном, территориальном и отраслевом уровнях внутри государства осуществляются консультации и сотрудничество органов государства с социальными партнерами по вопросам политики в сфере труда и занятости, деятельности органов инспекции труда, а также статистических данных о труде. Наконец, международный уровень предусматривают трехсторонние консультации по разработке и реализации международных трудовых норм.

Эффективность трехстороннего сотрудничества в вопросах международных трудовых норм подкрепляется трехсторонним диалогом, аналогичным проходящему на национальном уровне. Устав МОТ (п. 2 ст. 23) возлагает на государства-члены минимальные обязательства по обмену информацией с представительными организациями работников и

работодателей в связи с применением международных стандартов труда¹⁴. Так, в соответствии со ст. 22 Устава МОТ каждое из государств-членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым оно присоединилось. Эти доклады должны быть адресованы также представительным организациям работников и работодателей.

Конвенция МОТ N 144 и Рекомендация N 152 1976 г. расширяют предмет такого сотрудничества эффективными трехсторонними консультациями по всем основным вопросам нормативной деятельности МОТ. Пункт 1 ст. 5 Конвенции к числу таких вопросов относит разработку норм, передачу принятых актов определенным государственным органам, периодический пересмотр этих актов, доклады, направляемые в соответствии с требованиями ратифицированных конвенций (ст. 22 Устава МОТ), и предложения по выходу из ратифицированных конвенций. Рекомендация N 152 предусматривает, что такие консультации должны также касаться докладов, направляемых по нератифицированным конвенциям и рекомендациям, а также мер, принимаемых для реализации этих документов. Кроме того, Рекомендация ориентирует органы государственной власти проводить трехсторонние консультации по другим аспектам деятельности МОТ, таким как техническое сотрудничество, меры в отношении резолюций и заключений, принятых на конференциях и заседаниях МОТ, а также содействие ее деятельности.

Таким образом, реализация положений Конвенции N 144 и Рекомендации N 152 государством обеспечит проведение консультаций по трем группам вопросов. К первой группе относятся вопросы нормотворческой деятельности МОТ, перечисленные в Конвенции N 144. Вторая группа закреплена Рекомендацией МОТ, за исключением дублирующих положения Конвенции. К третьей группе относятся вопросы,

¹⁴ Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева: Международное бюро труда, 1996. С. 5 - 23.

указанные в Рекомендации N 152 и относящиеся к другим аспектам деятельности МОТ.

Конвенция о трехсторонних консультациях в соответствии с принятой МОТ классификацией актов относится к числу приоритетных (англ. - priority, governance) ¹⁵, которые в соответствии с нормативной политикой МОТ должны быть ратифицированы максимальным количеством государств-членов. Механизмы гибкости, предусмотренные в международных стандартах труда, по-разному оцениваются в правовой науке ¹⁶, однако с позиции МОТ при разумном балансе они облегчают ратификацию и применение конвенций и рекомендаций.

Ни Конвенция, ни Рекомендация не содержат положений, ограничивающих методы их реализации. Применение Конвенции возможно, по мнению компетентных органов МОТ, как посредством мер, принимаемых в силу сложившейся практики, так и в законодательном или ином нормативном порядке. Оба документа допускают большую степень свободы в выборе процедуры консультаций (п. 2 ст. 2 Конвенции N 144), а Рекомендация в п. 2 (3) предлагает примеры способов проведения консультаций. К числу таковых относятся консультации посредством специально созданного комитета, органа с общей компетенцией в экономической и социальной областях или в области труда, ряда органов, несущих ответственность за специфические области либо переписки при условии согласия сторон на такую форму консультаций.

В практике такого сотрудничества возникают новые формы и процедуры взаимодействия представителей социального партнерства,

¹⁵ Конвенции N 81 "Об инспекции труда в промышленности" 1947 г., N 122 "О политике в области занятости" 1964 г., N 129 "Об инспекции труда в сельском хозяйстве" 1969 г., N 144 "О трехсторонних консультациях" 1976 г.

¹⁶ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014. С. 109 - 126; Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. М., 2012. С. 37.

получают развитие правовые инициативы в сфере международно-правового регулирования труда¹⁷.

Важным шагом на пути к сближению российского законодательства и международных трудовых стандартов является реализация положений Конвенции и Рекомендации о трехсторонних консультациях на основе ратификации Конвенции N 144, что обосновывается необходимостью обеспечения прав социальных партнеров на содействие разработке и применению международных трудовых норм.

Одновременно целесообразно упрочить правовые возможности представителей государственных служащих в консультациях по поводу применения международных стандартов труда. Контрольные органы МОТ неоднократно обращали внимание государств-членов на то, что положения фундаментальных конвенций МОТ о свободе объединения и праве на ведение коллективных переговоров N87> и N 98 и Конвенции N 135 и Рекомендации N 143 не охватывают определенные категории государственных служащих, что может повлечь ограничение права на объединение, участие в обмене информацией и консультациях для государственных и муниципальных служащих. В связи с этим для более полного обеспечения участия представителей государственных и муниципальных служащих, в том числе в консультациях по поводу нормативной деятельности МОТ должно осуществляться применение Конвенции N 151 и Рекомендации N 159 "О трудовых отношениях на государственной службе". Поэтому ратификация Конвенции N 151 стала также предметом рассмотрения законодателя в 2014 г..

Конвенция N 151 устанавливает гарантии прав государственных служащих на свободу объединения, на участие объединений госслужащих в определении условий занятости посредством коллективных переговоров и других процедур, обеспечивает независимое и беспристрастное

¹⁷ Крылов К.Д. Инновации международного сотрудничества России в политике занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. N 3. С. 30 - 34

урегулирование споров. Должна обеспечиваться защита госслужащих против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения. В качестве примеров таких дискриминационных действий Конвенция указывает на подчинение приема на работу или сохранения работы условию не вступать в профсоюз или прекратить членство в нем, а также увольнение за профсоюзную деятельность. Представителям профсоюзных организаций госслужащих должны предоставляться возможности, которые позволяют быстро и эффективно участвовать в коллективных переговорах и иных процедурах определения условий занятости. В случае возникновения споров в связи с определением условий занятости, их урегулирование должно проходить путем переговоров между сторонами или посредством процедур, гарантирующих независимость и беспристрастность. Такими процедурами выступают посредничество, примирение и арбитраж, учрежденные таким образом, чтобы пользоваться доверием сторон спора. Рекомендация N 159 ориентирует государства на объективное и заблаговременное установление при необходимости процедур признания представительных организаций госслужащих, процедур их участия в установлении условий занятости.

В России интересы государственных и муниципальных служащих представляет Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, который объединяет более 65% работников федеральных и региональных министерств, служб, агентств и органов общественного обслуживания, муниципальных органов (т.е. более 900 тыс. чел.)¹⁸. От имени госслужащих профсоюз заключает отраслевые соглашения, которые определяют общие принципы оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы гражданским служащим и работникам организаций. Например, таких, как ФМС <26>, ФСИН, Росархив и других государственных органов. Его первичные

¹⁸ Официальный сайт Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. URL: <http://prgu.ru/o-profsoyuze/osnovnyye-dannye/>.

профсоюзные организации участвуют в заключении коллективных договоров во многих министерствах и ведомствах, в том числе в Министерстве иностранных дел РФ.

В связи с ратификацией Россией Конвенции МОТ N 151 повышаются гарантии прав государственных служащих на свободу объединения и участие в определении условий труда и занятости.

А дальнейшее развитие социального партнерства на государственной службе будет способствовать участию представителей государства в повышении эффективности их сотрудничества с представителями профсоюзов и объединений работодателей как на внутригосударственном, так и на международном уровне.

Правовое регулирование труда осуществляется при помощи принятия нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (нормативная форма регламентации), путем заключения коллективных соглашений по социально-трудовым вопросам, индивидуальных трудовых договоров (договорная форма регулирования - ст. 9 ТК РФ), а также посредством издания работодателем индивидуальных правовых актов распорядительного характера (приказов, распоряжений) (индивидуально-правовая форма регулирования). В понятие «трудовое законодательство» включается и законодательство об охране труда. Систему нормативных актов и соглашений о труде в соответствии со ст. 5 ТК РФ образуют следующие источники.¹⁹

Международно-правовые акты, в том числе ратифицированные СССР и (или) РФ конвенции Международной организации труда (далее - МОТ), рекомендации МОТ, международные договоры (ст. 10 ТК РФ). Международные акты согласно ст. 15 Конституции РФ, являются частью российской правовой системы. Конституционные законы, содержащие нормы трудового права

¹⁹ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014.-С.15

Положения Конституции соответствуют современной политике Международной организации труда (далее - МОТ), которая заключается в продвижении Концепции достойного труда, впервые представленной в 1999 г. на 87-й сессии Международной конференции труда и положившей начало пересмотру политических моделей управления занятостью и социальной защиты в экономически развитых странах. Согласно Концепции достойным называется производительный труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, не принижающим достоинство человека.

В Концепции достойного труда четыре ключевых элемента, закрепленные в конвенциях МОТ и отражающих основополагающие права в сфере труда: достойные занятость и оплата труда, социальная защита, социальный диалог. 10 июня 2008 г. Международная организация труда приняла Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации

В декабре 2012 г. в России прошла Международная конференция высокого уровня по вопросам достойного труда, итогом которой стало подписание Правительством Российской Федерации, Российским союзом промышленников и предпринимателей, Федерацией независимых профсоюзов России и МОТ Программы сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2013 - 2016 годы. В силу Программы МОТ будет содействовать дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в России в направлении расширения занятости и создания качественных рабочих мест, социальной защиты, оплаты и охраны труда, установления международных трудовых норм и соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, ведения социального диалога.

В соответствии с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята в Женеве 18 июня 1998 г.) таковыми объявлены:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- действенное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Таким образом, российская Конституция прямо или косвенно воспроизводит три из четырех базовых принципов, провозглашенных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Относительно четвертого принципа - действенного запрещения детского труда, следует заметить, что Россия ратифицировала Конвенцию МОТ N 138 «О минимальном возрасте при приеме на работу» (1973 г.) и Конвенцию МОТ N 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.), в соответствии с которыми ст. 63 ТК РФ устанавливает возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Это 16 лет (за исключением случаев, предусмотренных законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации).

Таким образом, следует признать, что Конституция провозглашает не право на труд как на гарантированную государством занятость, а право на безопасные условия труда. В ст. 2 ТК РФ на уровне основополагающего принципа закреплено, что условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, являются составной частью права каждого работника на справедливые условия труда. Право на охрану труда подробно и обстоятельно раскрывается в разд. X ТК РФ («Охрана труда»), в частности в гл. 36 «Обеспечение прав работников на охрану труда». Напомним, что безопасные условия труда выступают ключевым элементом понятия «достойный труд», его неотъемлемой частью. В связи с этим МОТ в 2001 г. разработала Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001, призванное помочь государствам включить охрану труда и социальный диалог в общую систему управления. Рекомендации МОТ предполагают

создание национальной рамочной структуры для систем управления охраной труда, предпочтительно закрепленной в национальных законах и нормативных актах²⁰.

В 2007 г. в Российской Федерации принят ГОСТ 12.0.230-2007 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», введенный в действие 1 июля 2009 г.

В июле же 2009 г. ТК РФ пополнился понятием «стандарты безопасности труда» (ст. 209). Российский ГОСТ полностью соответствует принципам МОТ и Конвенции МОТ N 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006 г.).

Заметим, что обеспечение безопасных условий труда осуществляется не только средствами трудового законодательства, но и законами, отвечающими за промышленную безопасность. Так, п. 3 ст. 11 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» в новой редакции ФЗ от 4 марта 2013 г. N 22-ФЗ устанавливает обязанность организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты I или II класса опасности, создавать системы управления промышленной безопасностью и обеспечивать их функционирование.

Однако наблюдается и негативная тенденция к снижению уровня требований к работодателю в сфере охраны труда. Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в Трудовой кодекс РФ были внесены существенные изменения. Среди прочих нововведений - правила, позволяющие работодателю отступать от установленных ТК РФ правил, касающихся предоставления традиционных компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Так, согласно

²⁰ Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012.- С.69

ч. 3 ст. 92 ТК РФ работодатель теперь может вопреки установленной законом компенсации в виде сокращенного рабочего времени (не более 36 ч в неделю) для лиц, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, увеличивать продолжительность рабочего времени до 40 ч в неделю с выплатой работнику денежной компенсации. Закон позволяет увеличивать и максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены), установленную для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: с 8 до 12 ч при 36-часовой рабочей неделе и с 6 до 8 ч при 30-часовой рабочей неделе и менее (ч. 3 ст. 94 ТК РФ). Вопреки ч. 3 ст. 126 ТК РФ разрешено заменять часть дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающую семь календарных дней, денежной компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ).

Несмотря на то что законодатель для реализации рассмотренных норм установил некоторые «препятствия» (отступление от законодательных правил возможно только при наличии соответствующих допущений в социально-партнерских соглашениях и с письменного согласия работников), на наш взгляд, указанные новеллы негативным образом скажутся на состоянии института охраны труда. Из практики может исчезнуть так называемая защита временем, которая обеспечивает уменьшение вредного действия неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса на работающих за счет снижения времени их воздействия при помощи сокращения рабочего дня, увеличения продолжительности отпуска, ограничения стажа работы в данных условиях²¹.

Помимо проблемы «отставания» МРОТ от прожиточного минимума не решена проблема определения его содержания. Сегодня, в отсутствие правовой дефиниции, правоприменительная практика исходит из того, что

²¹ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М., 2011.-С.68

МРОТ включает все составные части заработной платы, в том числе компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки. Исключением является районный коэффициент, который, по мнению судов, не входит в объем понятия минимального размера оплаты труда.

В отличие от других прав, установленных ст. 37 Конституции РФ, право на трудовые споры принадлежит не только работнику, но и работодателю, хотя оно указано лишь в ст. 21 ТК РФ, перечисляющей основные права и обязанности работника. Вероятно, это обусловлено тем, что в большинстве случаев (а в коллективных трудовых спорах - всегда) инициатор споров - работник (работники). Что касается работодателя, то, во-первых, он, безусловно, является субъектом индивидуального или коллективного трудового спора, что вытекает из дефиниций понятий (ст. 381 и 398 ТК РФ). Во-вторых, среди способов защиты трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ) судебная защита названа без указания адресата, что свидетельствует о том, что данный способ единственно приемлем для обеих сторон трудового правоотношения. В-третьих, право на судебную защиту, гарантированное каждому ст. 46 Конституции, подтверждается ч. 2 ст. 391 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель может обратиться в суд с заявлением о возмещении работником причиненного ущерба, а также ч. 4 ст. 413 ТК РФ, дающей право работодателю обратиться в суд с заявлением о признании забастовки незаконной²².

Конституционный Суд РФ в своих решениях неоднократно подчеркивал, что, закрепляя механизм разрешения индивидуальных трудовых споров, федеральный законодатель в силу требований ст. 1, 2, 7 и 37 Конституции РФ должен обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении (Постановления от 15 марта 2005 г. N 3-П, от 25 мая 2010 г. N 11-П, Определение от 16 декабря 2010 г. N 1650-О-О). С учетом

²² Гелета И.В. Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. Краснодар: КубГУ. 2013. С22

не только экономической, но и организационной зависимости работника от работодателя предусматриваются гарантии защиты трудовых прав работника при рассмотрении трудовых споров: освобождение работника от расходов на обращение в органы по рассмотрению трудовых споров и от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ); возложение в большинстве случаев бремени доказывания на работодателя (п. п. 17, 21, 23, 24, 28, 31, 34, 38, 40, 42, 43, 54 и другие пункты Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»); немедленное исполнение решений суда по спорам о восстановлении на работе, о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 Гражданского процессуального кодекса РФ); ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных работнику по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры (ст. 397 ТК РФ). Одна из последних новелл ТК РФ (ч. 3 ст. 19.1) устанавливает правило, которое также можно считать дополнительной гарантией защиты прав работника: «Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений».

Кроме ст. 37 Конституции заметную роль в процессе формирования трудового законодательства играют и другие нормы, отражающие общие (межотраслевые) правила. Так, основой для формирования разд. XII ТК РФ («Особенности регулирования труда отдельных категорий работников») служит ч. 3 ст. 55 Конституции, допускающая существование различий в правах граждан в той или иной сфере правового регулирования при условии, что такие различия объективно оправданны, обоснованны и преследуют конституционно значимые цели.

2.2 Актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства России и международных актов о труде

Принципы и нормы международного права являются важной составляющей правовой системы РФ.

Все законы, принимаемые в нашей стране, разрабатываются с учетом международных соглашений об охране прав и свобод граждан.

Страны-участники Международной организации труда придерживаются основных принципов Декларации МОТ, утвержденной в Женеве 18.06.1998 – свободы объединения и признания права на коллективные переговоры, упразднения принудительного труда, недопущения дискриминации в области трудовых отношений, упразднения всех форм детского труда.

Трудовой кодекс РФ в части правового регулирования трудовых отношений, прямо ссылается на общепризнанные принципы и нормы трудового права (ст. 2 ТК РФ).

Участнику общественных отношений, в рамках которых происходит движение денежных средств, как правило, важно понимать не только количественные (сумма) и качественные (форма и валюта) характеристики платежей, но также и порядок их осуществления и прежде всего периодичность. Не является в этом плане исключением работник, чьи интересы защищены рядом правовых норм, в том числе и правилами международно-правового характера²³.

Статья 130 ТК РФ в числе основных государственных гарантий по оплате труда работников называет сроки и очередность выплаты заработной платы, однако в действительности трудовое законодательство определяет периодичность выплаты заработной платы и не решает проблемы сроков сколько бы то ни было адекватным образом.

²³ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014. -С.15

Нормой части 6 ст. 136 ТК РФ установлено: «Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором».

Правило о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц является императивным и не может быть отменено волеизъявлением ни одной из сторон трудового договора, в частности «заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности».

Анализ приведенной нормы рождает вопрос, что такое «полмесяца», если продолжительность земного месяца составляет от 28 до 31 дня? Учитывая, что правильных ответов на данный вопрос будет несколько, в гражданском законодательстве, например, существует норма: «Срок, определенный в полмесяца, рассматривается как срок, исчисляемый днями, и считается равным пятнадцати дням» (абз. 2 п. 3 ст. 192 ГК РФ). Однако применять данную норму к трудовым отношениям было бы неправильно, и не только по причинам юридического порядка, но и исходя из здравого смысла. Как бы работодатель ни указал даты выплаты в правилах внутреннего распорядка, если их будет две в месяц продолжительностью 31 день или в следующий за ним период, невыплаты будут более пятнадцати дней.

У разработчиков Рекомендации N 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» ни с арифметикой, ни с логикой проблем не возникло. Рекомендательные правила о периодичности выплаты сформулированы отдельно для повременной (п. 4) и отдельно для сдельной системы оплаты труда (п. 5). Максимальные сроки выплаты заработной платы должны обеспечивать такое положение, при котором заработная плата выплачивалась бы:

- не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие шестнадцать дней, для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы; и

- не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления.

Для трудящихся, заработная плата которых исчисляется на основе сдельной оплаты труда, максимальные сроки выплаты заработной платы должны быть по возможности установлены таким образом, чтобы обеспечивалась выплата заработной платы не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие шестнадцать дней.

Вышеприведенные правила являются рекомендательными. На мой взгляд, в российском праве необходимо установить точный максимальный период между выплатами заработной платы в днях. Таковой должен составлять от 16 до 20 дней. Конкретный срок не столь важен, но некий «запас» по дням для работодателя, планирующего свои экономические циклы с привязкой к календарным месяцам, лучше сделать, то есть установление 16-дневного срока между выплатами не совсем рационально - лучше, если он будет несколько больше. Законодателю целесообразно установить, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем один раз в двадцать дней. Такой подход позволил бы работодателю рационально определить даты в пределах календарного месяца, когда работник мог бы рассчитывать на получение заработной платы.

Видна логика и в предложении И.Ю. Сафронова: «Вполне разумно будет предоставить возможность в конкретной организации решать вопрос о необходимости выплаты заработной платы один или два раза в месяц (для этого необходимо внести изменения в Трудовой кодекс)». Сложившееся положение дел в сфере оплаты труда многих бюджетников в данном случае будет просто легитимировано. Однако увеличение максимального размера оплаты труда до месяца может сильно сказаться на интересах низкооплачиваемых работников, живущих «от зарплаты до зарплаты».

На наш взгляд, было бы логичным, введение правила, уменьшающего расходы на содержание бухгалтерии, с одной стороны, и стимулирующего к увеличению размера заработка - с другой, согласно которому работникам, чей среднемесячный размер оплаты труда превышает в два и более раз прожиточный минимум в регионе, заработная плата может выплачиваться один раз в месяц.

Предложенная выше корректировка не может считаться достаточной, поскольку оставляет неопределенность в сроках выплаты, когда они не установлены самим работодателем или актами договорного характера.

Как известно, дни выплаты заработной платы должны определяться правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, из чего следует, что такие локальные нормативные акты, как положение об оплате труда и положение о премировании, в идеале не должны вторгаться в данную сферу.

В процессе общения с судьями можно выявить широкий круг проблем, связанных с взысканием заработной платы и применением санкций за несвоевременную ее уплату. В некоторых случаях служителям Фемиды вовсе не удастся установить те даты, в которые должна быть выплачена заработная плата, поскольку в трудовом договоре она не указана, а о необходимости принятия правил внутреннего трудового распорядка, а тем более о коллективно-договорном регулировании соответствующих отношений, работодатель даже и не задумывался. «В некоторых организациях сроки выплаты заработной платы вообще не определены, - пишет В.В. Иглин, - при таких обстоятельствах право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает у работника с первого числа месяца, следующего после того, за который производится выплата заработной платы». Что позволило автору сделать такой вывод? В тексте цитируемой работы обоснование не приводится.

Существуют федеральные казенные учреждения (и их немало), в которых заработную плату работникам выплачивают один раз в месяц - в

дату, соответствующую сложившемуся «деловому обыкновению». Насколько я могу судить, такая практика соответствует и сложившимся отношениям с участием федерального казначейства - органа государства, при молчаливом одобрении которого «зарплатные» бюджетные средства поступают на лицевые счета учреждений раз в месяц. Понятно, что такая практика исполнения закона государством и учрежденными им организациями подрывает доверие к объективному праву и правоприменению.

Л.Р. Кокова отмечает: «На практике может возникнуть вопрос о дне выплаты заработной платы в тех случаях, когда он не определен в локальных нормативных правовых актах организации или трудовом договоре.... Если дни выплаты заработной платы не определялись сторонами социально-трудовых отношений, то такими днями согласно ч. 6 ст. 136 ТК будут пятнадцатое и последнее числа календарного месяца». Несмотря на категоричность утверждений названного автора, правила о выплатах пятнадцатого и последнего числа календарного месяца не следуют из указанной нормы. В ней, повторимся, отмечена лишь продолжительность максимального периода невыплаты (полмесяца). В связи с этим представляется справедливым предложение законодателю «закрепить рамочные сроки выплаты заработной платы непосредственно в Трудовом кодексе»²⁴.

Эти числа, как видится, необходимо диспозитивно определить в законе. В качестве рабочего варианта можно предложить норму: «Если иное не установлено соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, заработная плата должна выплачиваться пятнадцатого и последнего числа текущего календарного месяца, в течение которого выполнялась (выполняется) трудовая функция».

Сформулировав такую норму, законодатель не решит всех проблем, связанных со сроками выплаты заработной платы, однако хотя бы несколько прояснит ситуацию в вопросе о том, с какого момента работодатель должен

²⁴ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С.201

начислять процент (денежную компенсацию) за несвоевременную выплату заработной платы.

Действующее законодательство не устанавливает правила, согласно которому работа за текущий месяц не может быть оплачена в следующий месяц. И в общем-то, это имеет под собой серьезные основания. Для ряда трудовых функций установление комбинированной системы оплаты труда, где имеют место одновременно элементы повременной системы и сдельной системы, является экономически обоснованным, рациональным и соответствующим интересам работников.

Получая небольшую часть оплаты труда (оклад) стабильно, но рассчитывая на свои профессиональные навыки и, соответственно, соглашаясь, что вторая часть заработка будет зависеть, например, от объема продаж предприятия, количества спущенных с конвейера единиц изготовленной техники, числа посетителей платных мероприятий (за год, полгода, квартал), многие служащие (управленцы) оказываются кровно заинтересованными в улучшении показателей своей деятельности. Такие «бонусы» являются по своей природе премией и одновременно частью заработной платы, при этом эффект работы за январь текущего года нередко может получить оценку лишь в апреле (например, при поквартальном учете результатов деятельности).

Даже работу обычного токаря за месяц, чей труд может быть оплачен с применением прямой сдельной системы оплаты труда, надо проанализировать и «посчитать», а значит, окончательную оплату своего труда за месяц он получит, скорее всего, только в следующем календарном месяце.

Вывод один - вводить правило об обязанности полной оплаты труда в текущий календарный месяц - значит действовать против здравого смысла и интересов как работников, так и работодателей одновременно.

Вместе с тем совершенно необоснованным является искусственное отнесение некоторыми работодателями на значительные временные

дистанции сроков выплаты заработной платы от сроков выполнения трудовой функции. Здесь правовое регулирование может быть усовершенствовано. Необходимо установить, что оклад должен выплачиваться в текущий календарный месяц, когда выполнялась трудовая функция. Вопрос о возможности распространения такого режима на надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и некоторые другие выплаты - кроме выплат, размер которых находится в прямой связи с результатами деятельности работника - требует дополнительного осмысления и обсуждения.

Конечно, следует помнить, что при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ч. 3 ст. 155 ТК РФ). Иными словами, обязанность по выплате оклада работнику в полном размере находится в зависимости от того, выполнил ли он нормы труда, а анализ данного обстоятельства может происходить и за пределами календарного месяца, который будет оплачен. Однако объективное право должно строиться исходя из того, что стороны будут действовать разумно и добросовестно, исполнять свои обязанности надлежащим образом, а значит, установление обязанности оплатить оклад в текущем месяце соответствует идее справедливости.

Ориентация законодателя при конструировании правовых норм на регулирование отношений с работодателем, который стремится любым образом ущемить интересы работника, невозможна. В ходе законопроектных работ не следует идеализировать ни фигуру работника, ни фигуру работодателя. Вместе с тем стоит учитывать сложности доказывания размера невыплаченной заработной платы, и особенно в случаях, когда работник информировал работодателя о желании уволиться, поскольку положения о премировании нередко написаны так, что оставляют работника рассчитывать лишь на добросовестность, а то и милость работодателя, а кроме того, работодатель может представить юрисдикционному органу,

рассматривающему индивидуальный трудовой спор, сведения о выполнении (невыполнении) норм труда, оценить который с позиции достоверности очень сложно.

Нельзя не учесть и то обстоятельство, что установленный с прикреплением к ставке рефинансирования размер санкции за несвоевременную оплату труда (ст. 236 ТК РФ) особо не стимулирует работодателя к своевременной оплате труда. Я не являюсь сторонником той ситуации, когда суд становится основным творцом права, чему способствуют неопределенные по содержанию правовые нормы. Однако в случае с санкциями за несвоевременную выплату заработной платы, да и в случае с определением размера невыплаченной заработной платы я являюсь сторонником существенного расширения судебского усмотрения²⁵.

Во-первых, на мой взгляд, суду необходимо предоставить возможность присудить в пользу работника по его просьбе, а при затруднительности расчетов - по собственной инициативе компенсацию в справедливом размере с учетом длительности неплатежа и мер, необходимых для обеспечения достойной жизни работника и его семьи (в том числе полученных работником на разумных условиях займов и кредитов). Возможно, в таких случаях следует учесть опыт гражданско-правового регулирования отношений в сфере интеллектуальной собственности (ст. ст. 1301, 1311, 1515, 1537 ГК РФ) и задать минимальные и максимальные размеры компенсации, но с привязкой не к абсолютным цифрам, а к размеру невыплаченной заработной платы, установив процент (минимум) и кратность (максимум).

Во-вторых, следует допустить в тех случаях, когда определение части заработной платы (премии, проценты и т.п.) находилось в зависимости от воли работодателя, если есть достаточные основания полагать, что ее уменьшение по сравнению с предыдущими периодами стало результатом увольнения работника по собственному желанию (увольнения по иным, обстоятельствам, которые суд сочтет уважительными), суд вправе

²⁵ Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012.- С.69

использовать при определении размера заработной платы сведения о прежнем заработке работника у данного работодателя. Ситуация, когда работник, увольняющийся по собственному желанию, получает «голый» оклад без каких бы то ни было премий, если раньше они постоянно уплачивались, не может считаться нормальной²⁶.

Сделанные предложения могут быть оценены как направленные на снятие с судей ответственности за скрупулезное рассмотрение дел, выяснение всех обстоятельств, на которые ссылаются в обоснование своих требований и возражений стороны, ответственности за изучение особенной системы оплаты труда у данного работодателя и установление точного размера санкций по всем арифметическим правилам. В действительности - это попытка представить в руки судейского сообщества эффективный инструмент защиты трудовых прав, обеспечивающий процессуальную экономию и справедливость решений.

Несколько слов необходимо сказать и о такой санкции (мере защиты), как приостановление работником выполнения трудовой функции. Как это следует из ч. 2 ст. 142 ТК РФ, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 142 ТК РФ). Важные разъяснения поступили со стороны Верховного Суда Российской Федерации: работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Разъяснения высшего судебного органа уже «обросли» интересной правоприменительной практикой. Так, Московским городским судом сделан вывод: «По смыслу ст. 142 ТК РФ период приостановления работы длится до

²⁶ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М., 2011.-С.203

полного погашения задолженности, выплата работодателем части задержанных денежных средств не прерывает этот период и не является основанием для возобновления работником работы. При этом работник не обязан вновь извещать работодателя о приостановлении работы». Вывод, на наш взгляд, правильный, учитывающий, что применение мер самозащиты в отношении работодателя имеет целью полное восстановление нарушенного права.

Аналогичным образом представляются справедливыми следующие суждения юрисдикционного органа: «Указанные положения распространяются не только на задолженность, в связи с наличием которой работник приостановил работу, но и в отношении задержанных сумм за последующий период». Продолжая нарушать права работника, работодатель тем самым усугубляет свое положение, включает в круг оснований для применения (продолжения применения) санкций ту заработную плату, которая должна выплачиваться в период простоя.

Вместе с тем следует задаться вопросом о том, каков должен быть размер невыплаченной заработной платы, чтобы работник приобрел право приостановить работу? Выплата ничтожной части причитающегося работнику вознаграждения явно не может препятствовать приостановлению выполнения трудовой функции. Возможна и обратная ситуация - недоплата нескольких рублей, скажем, вследствие счетной ошибки. В таком случае, как видится, приостановление работы также недопустимо.

Как видится, работник, приостанавливая работу в данном случае, несет риск законного увольнения за прогул, хотя есть и другая точка зрения, согласно которой работодатель в данном случае должен оспаривать правомерность невыхода на работу. На наш взгляд, соответствующая проблема относится более к сфере доказывания, чем права.

Сам по себе отказ от выполнения трудовой функции при невыплате заработной платы является по своей сути случаем самозащиты прав <11>. Вместе с тем применение неюрисдикционной формы защиты (самозащиты)

прав всегда сопряжено с риском неправильной оценки оснований для ограничения прав другой стороны общественного отношения, в том числе с риском злоупотребления защищаемым своим субъективным правом.

Злоупотребление субъективным правом недопустимо в отношениях, регулируемых нормами как частного, так и публичного права. Пленум Верховного Суда Российской Федерации, давая официальное толкование трудовому законодательству, совершенно обоснованно называет «общеправовым» принцип недопустимости злоупотребления правом, а Ю.П. Орловский закономерно предлагает закрепить его в ст. 2 ТК РФ.

А.В. Юдин, предпринявший попытку выявить признаки злоупотребления правом в сфере трудовых отношений, справедливо называет в их числе то, что «для злоупотребления правом характерна внешняя, формальная правомерность поведения работника в возникшей юридической ситуации» и оно «приводит к получению им некоторых выгод»²⁷.

Первичный отказ от работы в случае задержки явно незначительной части заработной платы, если работник предварительно не сообщил о наличии недоплаты, на наш взгляд, может служить примером злоупотребления правом. Но определить границу между надлежащей реализацией права и злоупотреблением им - задача не из легких. Соответствующая оценка тем более непроста для самого работника.

Недаром профессор В.В. Витрянский, будучи опытейшим представителем судейского сообщества, предостерегает от повсеместного использования принципа недопустимости злоупотребления правом: «...Я хотел бы призвать своих коллег не увлекаться возможностью решать споры на основе правил о злоупотреблении правом. Указанные нормы не рассчитаны на широкое повседневное применение. Скорее, наоборот, обращение к ним оправданно лишь в тех случаях, когда отсутствуют иные

²⁷ Гелета И.В. Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. Краснодар: КубГУ. 2013. С22

возможности защитить права добросовестной стороны экономических отношений»²⁸.

Как видится, в случае с определением оснований для приостановления работы законодатель допустил ошибку, сделав привязку исключительно к срокам допущенного нарушения. Чтобы сделать трудовой закон более определенным и справедливым, следует конкретизировать правило ст. 142 ТК РФ - установить, что приостановление работы возможно, если размер задолженности работодателя превышает 1/10 часть среднемесячного заработка работника.

ВЫВОД.

Многовековой опыт регулирования двухсторонних возмездных отношений показывает, что далеко не любое нарушение обязанности стороной договора, особенно когда оно допущено неосторожно, может повлечь приостановление исполнения контрагентом. Тем более взвешенно должны определяться основания для приостановления «исполнения» стороной долговременного (трудового) отношения.

Таким образом, сроки выплаты заработной платы и последствия их нарушения к настоящему времени требуют надлежащей правовой регламентации, учитывающей интересы как работника, так и работодателя, построенной на анализе правоприменительной и экономической практики, норм и рекомендаций международно-правового характера. Ужесточение закона в данном случае было бы ошибкой, уточнение - благом.

²⁸ Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014. -С.15

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проделанного нами исследования, можно сделать следующие выводы.

Россия ведет активную деятельность по разработке, принятию и применению международных норм в сфере труда и социальной защиты. В последнее десятилетие были ратифицированы важные документы, среди которых Европейская социальная хартия 1996 г. (пересмотренная), ряд конвенций Международной организации труда (далее - МОТ). В рамках региональных организаций с участием России были разработаны модельные нормативные акты, на базе которых государства-участники могли бы основывать и совершенствовать национальное трудовое законодательство.

Участие в международном сотрудничестве обеспечивается в том числе организацией и проведением Россией международных форумов, тематика которых затрагивает актуальные вопросы социальной сферы. В декабре 2012 г. в Москве прошла Международная конференция высокого уровня по вопросам достойного труда, в которой приняли участие представители 80 стран, международных организаций и академических кругов, результатом которой стало подписание трех соглашений с участием российской стороны. 2013 год ознаменован председательством России на саммите "Группы двадцати", основными целями которого определены стимулирование экономического роста и создание рабочих мест.

Сложившиеся экономические условия ставят перед российским законодателем ряд значимых вопросов, искать ответы, на которые предстоит в скором времени, потому что возникает потребность в дополнительных мерах по содействию занятости, неизбежность в формировании нового типа трудовых отношений, а также новых моделей их оформления, потребность в разработке новых механизмов для содействия эффективной трудовой мобильности - вот перечень наиболее важных сегодняшних вопросов, которые подтверждают необходимость в модернизации трудового

законодательства с учетом тезиса, сформулированного в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р: формирование обновленного механизма социального развития должно быть основано на сбалансированности предпринимательской свободы, социальной справедливости и национальной конкурентоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты:

1. Всеобщая декларация прав человека, принятая 10.12.1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990. С. 14 20.
2. Европейская социальная хартия, принята 18.10.1961 г., пересмотрена 03.05.1996 г. Перевод на русский язык предоставлен аппаратом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации (на английском языке опубликована не была).
3. Декларация МОТ «О целях и задачах Международной организации труда», принята 10.05.1944 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1957. Вып. XVI. С. 351 372.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (ред. с изм.) // Российская газета – 31 декабря 2001 г. – N 256.
6. Федеральный закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и доп.) // Российская газета. 16 апреля 1993 г., N 73.
7. Федеральный закон РФ от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Российская газета. 1999. 24 июля.

8. Федеральный закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», в редакции ФЗ от 30 декабря 2001 г. №196-ФЗ (с изм. и доп.) // Вед. СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 17
9. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». - [Электронный ресурс]/Компания Консультант-плюс.
10. Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и доп.) // Российская газета. – 9 апреля 2003 г. – № 67.

Специальная литература:

11. . Абрамова Е.Н. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая. Учебно-практический комментарий. / Е.Н. Абрамова / Под ред. Сергеева.А.П. М.: Проспект, 2016. -569 с.
12. Гражданское законодательство России. Ч. 1. / Под ред. Цыбуленко З.И. - М., 2016. -624 с.
13. Гелета И.В. Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. Краснодар: КубГУ. 2013. 224 с.
14. Егоров С.А. Конвенция МОТ "О минимальных нормах социального обеспечения": соответствие российского законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 1. С. 61 - 63.
15. Едидович Ж. В. К вопросу о социокультурных условиях адаптации персонала в организациях сферы услуг // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2011. №1 С.53-57.
16. Кальней В.А. Интегративность как принцип оценки качества профессиональной подготовки обучающихся // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. 2014. №1 С.60-61.
17. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2015. -614 с.

18. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право - М.: Эксмо, 2014. -367с.
19. Колмогорова И. К. Организационно-педагогические аспекты адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности // Армия и общество. 2012. №3(31) (31) С.111-114.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, Инфра-М, 2014. -257с.
21. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, Инфра-М, 2015. - 257 с.
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова. М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2013. - 117 с.
23. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014. -314 с.
24. Кирчак А.П. Специфика конструкции гражданско-правовой ответственности за вред, причиненный при ненадлежащем отправлении правосудия // Российский судья. 2016. №2. -23 с.
25. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2016. -314 с.
26. Конвенции и рекомендации МОТ Женева. М., 2015. -134 с.
27. . Костян И. А. Увольнение работника: критерии правомерности / И. А. Костян // Справочник кадровика. 2015. -№ 6. -С. 45
28. Костян И.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе / Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. // Хозяйство и право. 2014.- № 8. -С. 27
29. Марченко С.В., Лазарева-Пацкая Н.В. Проблемы компенсации морального вреда в зеркале Российского права // Адвокатская практика. 2014. №5.-42 с.
30. Комментарий к трудовому кодексу РФ. / Отв. ред.: Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. -М., 2014. – 473 с.
31. Конвенции и рекомендации МОТ Женева. М., 2015. -134 с.

32. Коробко К. В. Проблема профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях моногорода // Science Time. 2015. №5 (17) С.199-203.
33. Костян И. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2013. № 11. -64 с.
34. Костян И.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе / Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. // Хозяйство и право. 2014.- № 8. -С. 27
35. Краснов О. В. Психологическая адаптация социального работника в социальном обслуживании [Текст] // Психологические науки: теория и практика: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). — М.: Буки-Веди, 2015. — С. 22-25.
36. Крутцова, М. Н. Управление адаптацией персонала / М. Н. Крутцова. – Вологда: Легия, 2010. – 128 с
37. Крылов К.Д. Инновации международного сотрудничества России в политике занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. N 3. С. 30 - 34.
38. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. - 241 с.
39. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М., 2014.
40. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М., 2011.
41. Правовые инициативы в сфере международно-правового регулирования труда: учебное пособие. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2011.
42. Петровичев В. М. Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов как объект научного исследования // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2012. №1-1 С.43-52
43. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014. -369 с.

44. Толкунова В.Н. Трудовые споры порядок их разрешения. -М., 2015. -164 с.
45. Трудовое право России. Учебник под ред. А.М. Куренного. -М., 2015. - 314 с.
46. Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012.- 267 с.
47. Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. - 204 с.
48. Трудовое право: учеб. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. -М., 2015. -641 с.
49. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2013. -314 с.
50. Тучкова Э.Г. Готовность России к ратификации Конвенции МОТ N 102: экспертная оценка / Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э.Г. Тучкова, Ю.В. Васильева. М., 2013.