

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Гуманитарный институт
Высшая школа юриспруденции и судебно-технической экспертизы

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ЕЕ НАЗНАЧЕНИЕ В
РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

по направлению 40.03.01 Юриспруденция

Выполнила

студентка гр. 353821/5

Мария Александровна Муравьёва

Санкт-Петербург

2018

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
Гуманитарный институт
Высшая школа Юриспруденции и Судебно-Технической Экспертизы

Работа допущена к защите

И.о. директора ВШ ЮиСТЭ

_____ Д.А. Мохоров

«__» _____ 20__ г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ЕЕ НАЗНАЧЕНИЕ В
РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

по направлению 40.03.01 Юриспруденция

Выполнила

студентка гр. з53821/5

М.А. Муравьёва

Руководитель

Доцент

ВШ ЮиСТЭ к.п.н.,

А.В. Пономаренко

Санкт-Петербург

2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ.....	8
1.1 Цели и задачи Международной организации труда.....	8
1.2 Правовые акты Международной организации труда и основные тенденции в их формировании	14
2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И ИХ ВОСПРИЯТИЕ РОССИЙСКИМ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	25
2.1 Сотрудничество России и Международной организации труда в области трудовых правоотношений	25
2.2 Соотношение международных и национальных трудовых стандартов: проблемы соответствия	30
3. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ.....	52
3.1 Запрет дискриминации в сфере трудовых правоотношений.....	52
3.2 Анализ практики обращения российских граждан в международные организации и суды по защите трудовых прав и свобод.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	75
АННОТАЦИЯ. КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА	82

ВВЕДЕНИЕ

В системе международных отношений экономические и социальные права людей взаимосвязаны, они исторически сформировались в развитом обществе и на современном этапе гармонизируют соблюдение социально-трудовых интересов различных слоев населения, позволяют обеспечивать перспективы развития для всех его участников. В процессе цивилизационного развития социально-экономические проблемы трудящихся были отнесены к сфере деятельности международных организаций, в частности Международной организации труда (далее — МОТ).

МОТ является уникальной всемирной организацией, в которой представители трудящихся и работодателей имеют при выработке политики такое же право голоса, как и представители правительств, а также единственной международной структурой, которая осуществляет нормотворческую деятельность в сфере регулирования трудовых отношений.

По состоянию на 01.01.2018 г. членами МОТ являются 187 государств, в которых проживают свыше 98 % населения мира¹.

Разрабатываемые стандарты выступают одним из важнейших инструментов развития международного сотрудничества и национального законодательства в сфере труда. По сравнению с другими международными актами конвенции и рекомендации МОТ наиболее полно и детально регулируют трудовые отношения, обеспечивая трудовые права работников правовой защитой на международном уровне. Акты МОТ определяют содержание всех правовых институтов законодательства о труде и обладают свойством универсальности — настоящие международные договоры не сориентированы на определенную социально-экономическую систему и потому могут применяться в любой стране.

¹ Международная организация труда [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 26.05.2018)

Вместе с тем, отдельные международные нормы порой содержат недостатки, пробелы и со временем устаревают. Так, созданная при МОТ Рабочая группа, по итогам 2002 г. из 181 конвенции, принятых до 1985 года, признала современными только 71¹.

Кроме того, ратификация всех без исключения конвенций и рекомендаций МОТ без учета национальных традиций, менталитета и образа мышления народонаселения, правовых обычаев, в конечном итоге может привести к притеснению прав граждан.

Данное обстоятельство обуславливает необходимость научного освещения деятельности МОТ, основополагающих (фундаментальных) конвенций в их соотношении с национальным законодательством, что будет способствовать более полному использованию возможностей, предоставляемых отечественным организациям трудящихся и работодателей в связи с членством Российской Федерации в МОТ, расширению кругозора и профессиональной компетентности как современных, так и будущих юридических кадров.

Отдельные аспекты деятельности Международной организации труда рассматривались в трудах как отечественных, так и зарубежных ученых, среди которых можно выделить таких авторов, как: Архипов В. В., Бекашев Д. К., Богатыренко З. С., Борисова-Жарова В. Г., Бородин И. И., Герасименко Н. Ф., Герасимова Е. С., Саурин С. А., Лютов Н. Л., Варламова Н. В., Васильева Т. А., Осипов А. Г., Тимофеев М. Т., Крылов К. Д., Лукьянова И. Н., Матчанова З. Ш., Мачульская Е. Е., Головина, Островская Ю. Е., Бизюков П. В., Смирнов Д. А., Старокожев О. А. и др.

Однако, несмотря на высокую оценку приведенных выше исследований, необходимо отметить, что в них отсутствует комплексное обобщение научных фактов, относящихся к

¹ Старокожев О.А. Международное трудовое право в механизме защиты трудовых прав работников // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. – № 35. – С. 237.

деятельности международной организации труда. Кроме того, большинство из имеющихся источников не учитывают современных тенденций в сфере нормотворческой деятельности данной международной организации, что является дополнительным фактором актуализации рассматриваемой проблемы.

Цель исследования — раскрыть роль Международной организации труда в регулировании трудовых правоотношений.

Для достижения поставленной цели в работе потребовалось решить следующие научные задачи:

1. Раскрыть цель и задачи Международной организации труда.
2. Рассмотреть виды правовых актов Международной организации труда и особенности их формирования.
3. Проанализировать особенности сотрудничества России и Международной организации труда в области трудовых правоотношений.
4. Изучить соотношение международных и национальных трудовых стандартов.
5. Исследовать особенности защиты трудовых прав работников и работодателей.

Объект исследования — Международная организация труда, как специализированное учреждение ООН, занимающееся вопросами регулирования трудовых отношений.

Предмет исследования — методы и инструменты, применяемые МОТ для реализации уставных целей деятельности.

Теоретическую основу исследования составили фундаментальные и прикладные научные труды отечественных и зарубежных ученых в области международного и трудового права, материалы периодической печати, научных и научно-исследовательских конференций, данные интернет-ресурсов по проблеме исследования.

Нормативно-правовую базу исследования составили Устав МОТ, основополагающие конвенции МОТ, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный Закон № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации», иные нормативные акты в сфере регулирования трудовых отношений.

Достижение целей исследования предопределило использование широкого спектра методов общенаучного и специального характера. К общенаучным принципам исследования следует отнести принципы всесторонности, системности и комплексности. Достижению достоверности и обоснованности результатов исследования способствовало применение историко-правового метода, системно-структурного анализа, формально-юридического, сравнительного, логико-теоретического методов, а также методов анализа, синтеза, дедукции, индукции.

Последовательность изложения материала соответствует характеру исследования основных проблем в том аспекте, в котором она представляется автору наиболее приемлемой для лучшего раскрытия темы. Работа состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения и списка использованной литературы.

1. РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

1.1 Цели и задачи Международной организации труда

Международная организация труда (International Labor Organization, ILO), специализированное учреждение ООН, обеспечивающее выработку конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства.

МОТ является уникальной всемирной организацией, в которой представители трудящихся и работодателей имеют при выработке политики такое же право голоса, как и представители правительств.

МОТ призвана способствовать решению актуальных социально-трудовых проблем, используя механизм переговоров между представителями работников, предпринимателей и государства, путем реализации общих принципов поддержания социального мира, находящих выражение в международных трудовых стандартах.

Для достижения данных целей МОТ решает следующие задачи:

- разрабатывает принципы международной политики и программ для содействия улучшению условий труда и жизни;
- устанавливает международные трудовые стандарты в качестве руководящих ориентиров для национальных властей по претворению в жизнь этих принципов политики;
- осуществляет обширную программу технического сотрудничества, чтобы помочь правительствам обеспечить эффективность выработанной политики;
- содействует профессиональной подготовке, обучению и научно-исследовательской деятельности в целях совершенствования этой работы¹.

¹ Основные сведения об Организации Объединенных Наций / Пер. информ. центр ООН в Москве. – М.: Алекс. – 2015. – С.46.

Правовым базисом деятельности МОТ является Устав. Помимо организационного строения (характеристики органов организации и их функций), в гл. 2 Устава «Процедура» зафиксированы правила работы организации, а также виды принимаемых итоговых документов.

В соответствии с Уставом в состав МОТ входят три органа:

- Международная конференция труда
- Административный совет, который руководит работой МОТ, разрабатывает программу действий и бюджет, а также рассматривает случаи несоблюдения стандартов МОТ.
- Международное бюро труда, выполняющее функции постоянного секретариата МОТ.

Международный институт социальных исследований МОТ осуществляет свою деятельность, используя:

- научно-исследовательские сети;
- форумы по социальной политике;
- курсы и семинары;
- программы приглашения ученых и стажировок;
- издательские возможности.

В женевской штаб-квартире МОТ и 40 отделениях на местах по всему миру работает 2 983 сотрудника и эксперта¹.

МОТ ориентирует государства и социальных партнеров прежде всего на необходимость принятия во внимание по крайней мере 13 руководящих принципов:

1. Страны и социальные партнеры должны исходить из того, что абсолютная, продуктивная, свободно избранная и достойная занятость — актуально принципиальное условие содействия миру, предупреждения кризисов, сотворения подходящих критерий для восстановления и обеспечения потенциала противодействия.

¹ Международная организация труда [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 26.05.2018).

2. Нужно обеспечивать выполнение основополагающих принципов и прав в сфере труда, остальных гражданских прав и остальных соответственных межгосударственных трудовых норм и способствовать их реализации, также учесть остальные международные акты и документы.

3. Принципиально производить действенное управление и противодействие коррупционным проявлениям и покровительством.

4. Принципиально производить действенное управление и противодействие коррупционным проявлениям и покровительством.

5. Следует учесть характер кризиса и степень его воздействия на укрепление возможных возможностей правительств, также местных и местных властных структур, также компаний работодателей и сотрудников с целью обеспечения эффективного реагирования, включая необходимое международное сотрудничество и помощь.

6. Обязан соблюдаться принцип равенства возможностей и обращения для женщин и мужчин без какой-либо дискриминации и должно быть содействие ему.

7. Нужно уделять особенное внимание определенным группам жителей и некоторым лицам, которые становятся особенно уязвимыми в результате кризиса, в том числе детям, молодежи, лицам из числа меньшинств, представителям коренных и ведущих племенной образ жизни народов, лицам с ограниченными возможностями, внутренне перемещенным лицам, мигрантам и беженцам.

8. Принципиально выявлять и производить мониторинг всех негативных и ненамеренных последствий, не допускать ухудшающих причин действия на людей, местные сообщества, окружающую среду и экономику.

9. Нужно содействовать справедливому переходу к экологически устойчивой экономике как средству обеспечения устойчивого экономического развития и социального прогресса.

10. Следует поддерживать диалог.

11. Важно осуществлять борьбу с дискриминацией, предрассудками и враждой по внешним признакам человека, пола, религиозных и политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения или по любым другим причинам, в случае необходимости — в рамках процедур, считающихся необходимыми для обеспечения национального примирения.

12. В случаях, когда предоставляется международная помощь, а также международная солидарность, общая ответственность и сотрудничество, важно проявлять национальную ответственность.

13. Следует осуществлять тесную координацию и согласованность усилий в области гуманитарной помощи и помощи в целях развития, содействовать абсолютной, и свободно избранной занятости, достойному труду и возможностям получения доходов, при этом не допуская параллелизма в работе и дублирования мандатов субъектов регулирования труда на международном уровне и внутри государств¹.

Определяя стратегические подходы, МОТ ориентирует государства на необходимость применять последовательный многоплановый подход и проводить в жизнь согласованные и всеобъемлющие стратегии, которые бы гарантировали:

1. Нормализацию источников средств к существованию и доходов средством немедленных мер в сфере занятости.

2. Помощь местному финансовому восстановлению с целью сотворения возможностей в сфере занятости и возможностей

¹ Крылов К.Д. Международные трудовые стандарты для содействия миру и предотвращения кризисов // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. – 2017. – № 10. – С. 59.

получения достойной работы, также обеспечения общественно-экономической реинтеграции.

3. Содействие стабильной занятости и достойному труду, социальной защите, устойчивому развитию, созданию жизнеспособных предприятий, переходу от неформальной к формальной экономике, обеспечению справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и доступа к государственным услугам.

4. Осуществление оценок воздействия национальных программ восстановления, проводимых за счет государственных и частных инвестиций, с тем чтобы обеспечить наискорейшее претворение в жизнь принципов целесообразной и всеобъемлющей занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, в частности для молодежи и лиц с ограниченными возможностями.

5. Оказание поддержки работодателям и предпринимателям, с тем чтоб они воспринимали действующие меры по установлению, профилактике либо смягчению рисков губительных последствий для гражданских прав, связанных с их оперативной деятельностью, продуктами или услугами, и по учету того, как они реагируют на эти риски.

6. Применение гендерного подхода ко всем действиям антикризисного характера, которые были связаны с разработкой, воплощением, изучением и оценкой таковых мер.

7. Формирование на национальном уровне экономических, социальных и правовых основ, которые содействуют крепкому и устойчивому миру и развитию с выполнением прав в сфере труда.

8. Поощрение социального диалога.

9. Формирование либо восстановление учреждений рынка труда, в том числе службы занятости, с целью обеспечения нормализации и восстановления.

10. Расширение потенциальных возможностей правительств, в том числе местные и местные властные структуры и организации работодателей и сотрудников.

11. Обеспечение проведения консультаций и поощрение активного участия организаций работодателей и работников в процессе реализации мер планирования, осуществления и мониторинга в целях обеспечения восстановления и потенциала противодействия, принимая во внимание, сообразно обстоятельствам, мнения заинтересованных организаций гражданского общества.

12. Принятие мер, сообразно обстоятельствам, в целях социально-экономической реинтеграции лиц, которые ранее были задействованы в вооруженных силах или формированиях и которые были затронуты кризисом.

1.2 Правовые акты Международной организации труда и основные тенденции в их формировании

Нормативные акты МОТ по своей природе направлены на реализацию основных прав человека в сфере труда и социального обеспечения. В этом смысле они, как правило, конкретизируют основные трудовые и социально-обеспечительные права, закладывают основы их реализации.

Деятельность МОТ по выработке международных стандартов в сфере труда, которые впоследствии оказывают воздействие на национальное трудовое право государств-членов МОТ, основывается на триаде принципов:

- универсальности, означающей, что, с одной стороны, трудовые нормы, которые вырабатываются и принимаемые в рамках МОТ, подразумевают создание всепригодной системы защиты главных трудовых гражданских прав, улучшения критерий труда и жизни сотрудников, с иной стороны, в разработке международно-правовых норм в сфере труда участвуют государства, имеющие отличные друг от друга политические системы, разное социальное устройство, совершенно разный уровень экономического развития;

- трипартизма, который проявляется в том, что поскольку в работе МОТ вместе с представителями государств-членов МОТ на равных с ними основаниях участвуют представители как работников, так и работодателей, каждая принимаемая международная норма отражает интересы как работников, так и работодателей, учитывая при этом реальные возможности правительств по обеспечению конкретных обязательств;

- контроля за соблюдением конвенций МОТ, осуществляемого посредством систематического изучения регулярных докладов правительств, а также в отдельных случаях посредством

рассмотрения жалоб о несоблюдении государствами-членами МОТ своих международных обязательств в социально-трудовой сфере¹.

Сами решения организации имеют две правовые формы: они могут быть представлены в виде конвенций или рекомендаций.

Согласно п. 1 ст. 19 Устава МОТ решению организации, принятому на Генеральной конференции, придается форма Международной конвенции.

Решение оформляется в форме рекомендации в случае, в случае если вопрос, который рассмотрен на обсуждении Генеральной конференции, или какой-либо его аспект не позволяют принять по нему в этот момент решение в форме конвенции.

Все конвенции подлежат ратификации государствами-членами МОТ. Будучи ратифицированными, они возлагают на государство юридические обязательства по их практическому применению.

Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, но их положения, как правило, развивающие нормы соответствующих конвенций, имеют важное значение, представляя собой модельные акты в сфере трудового права.

Итак, можно отметить, что международная конвенция МОТ является императивным источником права (в случае ее ратификации конкретным государством), тогда как рекомендации носят диспозитивный характер, что в науке международного права получило название «нормы мягкого права».

За практически вековую историю организации на ее площадке были приняты 189 конвенций и 205 рекомендаций².

Все международные конвенции МОТ подразделяются на:

– основополагающие (фундаментальные);

¹ Матчанова З.Ш. Национальные правовые традиции государств в сфере регулирования трудовых отношений в свете их членства в международной организации труда // Ленинградский юридический журнал. – 2016. – № 2 (44). – С. 187.

² Международная организация труда [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 26.05.2018).

- директивные (приоритетные);
- технические, то есть регулирующие конкретные трудовые отношения.

Основные социально-трудовые права закреплены в восьми основополагающих конвенциях МОТ:

1. Конвенция № 29 «О принудительном труде», предусматривающая запрещение принудительного или обязательного труда во всех его формах. Допускаются определенные исключения, такие как военная служба, надлежащим образом контролируемые исправительные работы и труд при чрезвычайных обстоятельствах — во время войны, при пожаре, землетрясениях.

2. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» устанавливает право всех трудящихся и работодателей на создание организаций и вступление в них по своему выбору без получения предварительного разрешения и определяет ряд гарантий свободы их деятельности без вмешательства органов государственной власти.

3. Конвенция № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» устанавливает защиту от всех дискриминационных действий, которые направлены против профсоюзов, защиту организаций трудящихся и работодателей от всех актов воздействия со стороны друг друга и меры по поощрению процедуры ведения коллективных переговоров.

4. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении» призывает устанавливать равную плату и пособия мужчинам и женщинам за труд равной ценности.

5. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» запрещает использование любой формы принудительного или обязательного труда в качестве средства политического подавления, воспитания, наказания за выражение политических и

идеологических взглядов, мобилизации трудовых ресурсов, установления трудовой дисциплины, наказания за участие в забастовках или дискриминации.

6. Конвенция № 111 «О дискриминации в сфере труда и занятий» устанавливает равенство возможностей и призывает к проведению национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке, в отношении условий труда по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национального или социального происхождения.

7. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу», имеет целью устранение детского труда и устанавливает, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.

8. Конвенция № 182 «Об устранении наихудших форм детского труда» призывает к принятию немедленных и эффективных мер с целью запрещения и устранения нетерпимых форм детского труда, включая рабство и аналогичную практику, принудительную вербовку для использования в вооруженных конфликтах, для занятия проституцией или в целях порнографии, для какой-либо незаконной деятельности, а также работы, которая может причинить вред здоровью, безопасности и нравственности детей¹.

Вторым инструментом правового регулирования трудовых отношений являются директивные конвенции. К ним относятся:

- Конвенция № 81 «Об инспекции труда» с Протоколом 1995 года к Конвенции;
- Конвенция № 122 «О политике в области занятости»;

¹ Ратификация основополагающих и директивных конвенций МОТ и содействие им: общий обзор. – Женева: Международное бюро труда. – 2010. – С. 2.

– Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве»;

– Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях».

Данные конвенции являются продолжением основополагающих конвенций, устанавливая правила контрольной деятельности МОТ.

В отличие от основополагающих и директивных конвенций, технические конвенции МОТ носят более частный характер. По предмету правового регулирования их можно разделить на несколько групп:

1. По применению в отдельных отраслях народного хозяйства:

– в промышленности (Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности»);

– в сельском хозяйстве (Конвенция № 101 «Об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве»);

– на морском транспорте (Конвенция № 145 «О непрерывности занятости моряков») и т.д.

2. По регулированию отдельных трудовых прав наемных работников (Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы», Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках», Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда» и т.д.).

3. По кругу лиц:

– общие (Конвенция № 171 «О ночном труде»);

– специальные (Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», Конвенция № 169 «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни», Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах») и так далее.

Говоря о путях развития системы конвенций и рекомендаций МОТ, следует отметить некоторые особенности, присущие абсолютно их большинству и вытекающие как из функций МОТ

как международной организации, так и из правовой природы указанных актов.

Первой такой особенностью является избирательность правового регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений. В современный период конвенции как обязательные нормативные акты МОТ (как, впрочем, и рекомендации) не образуют некоей единой правовой материи, некоего «надуровня» над национальным законодательством. Скорее, они представляют собой «заплатки» на национальной правовой материи. В то же время имеет место довольно четкая тенденция по расширению сферы действия конвенций и рекомендаций МОТ. Это обусловлено природой конвенций и рекомендаций. Согласно Уставу МОТ, конвенции и рекомендации организации принимаются на ежегодных Конференциях представителей членов МОТ. Повестки дня Конференций заранее составляются Административным советом организации с учетом предложений членов МОТ или любой международной публичной организации (ст. 14 Устава МОТ)¹. В случае принятия конвенции и рекомендации каждый член организации обязан представить ее на рассмотрение компетентных властей соответствующего государства для решения вопроса об инкорпорировании ее содержания в национальную систему законодательства. Таким образом, имеет место как бы двойной «фильтр» в выборе области международной регламентации, а именно:

1. При составлении повестки дня и принятии соответствующего документа на Конференции (естественно, что их выбор обусловлен, как правило, наиболее значимыми на тот момент проблемами в правовом регулировании труда).

¹ Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: МБТ. – 2002. – С. 5-23.

2. При ратификации данного документа компетентными властями соответствующего государства.

В настоящее время данная система претерпевает значительные изменения. Так, руководство МОТ пытается внести системность в сферу разработки конвенций и рекомендаций. Для этого МОТ была разработана концепция достойного труда, которая заключается в том, чтобы «женщины и мужчины имели возможность получить достойную и продуктивную работу в условиях свободы, равенства, экономической безопасности и человеческого достоинства»¹. В рамках данной концепции были определены цели, стоящие перед организацией в грядущем столетии, и задачи, которые надлежит решить организации для достижения указанных целей. Представляется, что разработка международных актов МОТ уже в ближайшем будущем будет в значительной степени обусловлена указанной концепцией.

Кроме того, одним из важных направлений деятельности МОТ является обновление ее нормативной базы. Так, в июне 1997 г. Международная конференция труда приняла Акт о поправке к Уставу МОТ и внесла изменения в регламент Конференции, связанные с отменой или изъятием устаревших конвенций или рекомендаций. А в 1995 г. в рамках организации была создана Рабочая группа по политике, касающаяся пересмотра норм Комитета по правовым вопросам и международным трудовым нормам Административного совета (завершила работу в марте 2002 г.). На основании ее предложений Административный совет одобрил пересмотр 24 конвенций и предложил денонсировать 54 старые конвенции, сопроводив их денонсацию ратификацией более новой или

¹ Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее // Международная конференция труда: 97-я сессия. – Женева. – 2008. – С. 4.

пересматривающей конвенцией по тому же вопросу¹. Следует отметить, что поправки в Устав в силу не вступили, хотя, думается, их вступления в силу осталось ждать недолго. Кроме того, представляется, что в условиях интенсификации развития международного законодательства возникнет необходимость в постоянной деятельности подобной Рабочей группы.

До недавнего времени различные конвенции и рекомендации были в наименьшей степени связаны между собой (пожалуй, из этого исключением были рекомендации, принимавшиеся в дополнение к некоторым конвенциям), следствием чего является и почти полное отсутствие в указанных актах бланкетных норм, отсылающих к другим конвенциям и рекомендациям МОТ, а также отсутствие единого понятийного аппарата для различных конвенций и рекомендаций и т. п. Следует, однако, отметить, что стремление максимально обособить различные конвенции и рекомендации друг от друга вполне понятно: ратифицируя какую-либо конвенцию или рекомендацию, государство принимает на себя конкретные обязательства, содержащиеся в указанном акте. Наличие бланкетных норм и, как следствие, отсутствие самостоятельности международного акта чревато пробелами и коллизиями в правовом регулировании, а значит, и серьезными проблемами в процессе реализации указанного акта.

В то же время в условиях усиливающейся глобализации подобная законодательная практика МОТ уже не может обеспечить надлежащего регулирования общественных отношений в сфере труда.

Это прекрасно понимают и в самой организации. Следует отметить, что пока МОТ используются весьма осторожные формулировки касательно реформирования системы нормативных актов

¹ Смирнов Д.А. О Некоторых тенденциях формирования системы актов международной организации труда // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2009. – № 4 (4). – С. 121.

организации¹. Однако, думается, что период масштабных институциональных изменений в нормотворческой деятельности МОТ уже начался и что в недалеком будущем система нормативных актов МОТ значительно усложнится.

Так, уже сейчас довольно четко выделяется правовой базис, «нормативное ядро» системы международных актов МОТ, которое содержит в себя следующие акты: Декларация «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», а также 8 рассмотренных ранее основополагающих конвенций.

При этом Декларацией провозглашается принципиальное положение, согласно которому все государства-члены МОТ обязаны соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, которые касаются основных прав человека в сфере труда. Причем эта обязанность возникает у государства независимо от факта ратификации ей каких-либо документов МОТ, но из самого факта членства в организации. Сложившееся положение позволяет сделать, как минимум, три принципиальных вывода, касающихся развития международного трудового права.

Во-первых, существенно меняются правила действия актов МОТ в конкретном государстве. Если ранее государство-член организации несло обязанность по соблюдению ратифицированного им международного акта, но было, в общем, свободно решать, ратифицировать или не ратифицировать тот или иной акт, то сейчас появилась тенденция к появлению особого типа международных актов, которые государство обязано соблюдать независимо от факта их ратификации.

Подобные акты уже довольно сложно назвать международными договорами в связи с отсутствием волеизъявления государства —

¹ Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии). – Женева. – 2008. - С. 28.

непосредственного согласия на распространение норм указанных актов на собственную территорию.

Во-вторых, принципиально меняется система международных актов МОТ. Если ранее она, по сути, представляла собой два уровня международных актов (конвенции и рекомендации), каждый из которых (уровней) представлял собой не более чем конгломерат соответствующих актов, равнозначных по своей юридической силе, то сейчас налицо усложнение данной структуры, а именно появился особый тип конвенций — основополагающие конвенции, для ратификации которых всеми государствами МОТ прилагает особые усилия. Думается, что в конечном итоге данные конвенции образуют новый уровень международных актов МОТ. Данный вариант развития событий представляется вполне реальным, учитывая тот факт, что темп ратификаций основополагающих конвенций государствами-участниками достаточно высок¹, а для внесения изменений в Устав МОТ по подобным вопросам достаточно принятия поправок к Уставу на Конференции с последующей ратификацией или принятием большинством в две трети голосов членов организации.

Правовая природа таких актов будет довольно специфичной. С одной стороны, представляется вполне вероятным впоследствии действие данных актов на территории государств-членов без их ратификации в силу одного лишь членства государства в МОТ; с другой стороны, стандарты, закрепленные в указанных актах, будут одновременно и требованиями, которым должно отвечать государство, если оно изъявит желание вступить в МОТ. Так, если события станут развиваться по этому пути, пакет основополагающих конвенций вкупе с Декларацией об основополагающих принципах и правах в сфере труда станет некоей международной

¹ Богатыренко З.С. Международная организация труда в современном мире (к 90-летию МОТ) // Труд за рубежом. - 2008. - № 4. - С. 34.

«квазиконституцией», обязательной для всех государств-членов МОТ. Что касается содержания указанного пакета актов, то маловероятно, что их количество значительно изменится в ту или иную сторону. Это обусловлено их функцией — созданием минимальных стандартов в сфере труда, отвечающих новым требованиям времени, а это значит, что как чрезмерное увеличение, так и уменьшение количества этих стандартов отрицательно скажутся на авторитете МОТ и самой системы этих стандартов.

Следует также отметить, что усложнение системы международных актов МОТ с необходимостью потребует и включения в Устав организации норм, посвященных разрешению коллизий между различными международными актами.

В итоге, можно резюмировать, что в настоящее время под воздействием центростремительных процессов в мире налицо изменение системы международных актов МОТ. Это обусловлено тем, что фрагментарность и казуистичность международных актов более не может обеспечить удовлетворительное международно-правовое регулирование трудовых отношений.

2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И ИХ ВОСПРИЯТИЕ РОССИЙСКИМ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

2.1 Сотрудничество России и Международной организации труда в области трудовых правоотношений

Современное российское законодательство основано на тесном взаимодействии с принципами и нормами международного права. Такое взаимодействие является основной чертой российской правовой системы и означает активное внедрение их в национальное законодательство. В Конституции Российской Федерации в п. 4 ст. 15 сформулировано и закреплено важнейшее положение о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются частью ее правовой системы.

Взаимодействие России с Международной организацией труда проявляется в заключения двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров. Российская Федерация при этом планирует:

1. Изучать и применять зарубежную практику и опыт регулирования трудовых отношений в национальном законодательстве.
2. Пытаться создать взаимные партнерские отношения.
3. Ратифицировать больше конвенций и рекомендаций международной организации труда для совершенствования национального законодательства.
4. Разрабатывать национальные трудовые нормы, которые будут основаны на мировом опыте¹.

¹ Голубенко Я.А., Макаревич М. Л. Международное сотрудничество России в сфере регулирования трудовых отношений: проблемы и перспективы // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2017. – № 2 (20). – С. 43.

Сотрудничество Российской Федерации с международной организацией труда началось еще со времен существования Советского Союза. СССР был членом Международной Организации Труда с 1934 года по 1940 и с 1954 года по 1991 год. К ратификации важнейших конвенций международной организации труда СССР приступил только в 1956 году в связи со сложной международной обстановкой, которая сложилась в предвоенные и послевоенные годы. Сама ратификация исполнялась волнами. В 1956 году были ратифицированы сразу 13 конвенций, в 1961 году — 3, в 1967 году — 5, и в 1969 году — 12 конвенций. В период до 1979 года были ратифицированы всего 3 конвенции, действующие и по сей день. Лишь в период перестройки, в 1985-1990 гг. конвенции ратифицировались почти ежегодно. Всего за период с 1956 по 1991 год СССР было ратифицировано 46 конвенций. Основные положения этих конвенций были фактически воплощены в национальное трудовое законодательство страны. Важнейшими конвенциями, принятыми в данный временной промежуток, можно назвать:

- Конвенция «О продолжительности рабочего времени»;
- Конвенция «О запрете дискриминации в области труда и занятий»;
- Конвенция «Об охране труда женщин и подростков».

Также были приняты законы о правах профсоюзов, о порядке разрешения трудовых споров и другие.

В 90-е годы Российская Федерация, уже как самостоятельное государство, продолжило сотрудничать с Международной организацией труда. К 1998 году Россия ратифицировала 51 конвенцию, к 2004 году — 60 конвенций, к 2013 г. — 69, к 2017 г. — 75 конвенций, 55 из которых являются в настоящее время действующими. Процедура принятия закона, ратифицирующего международный договор включает следующие этапы:

1. Вынесение на рассмотрение Государственной Думы Российской Федерации законопроекта о целесообразности ратификации конвенции МОТ исполнительными органами власти, заинтересованными в принятии данного международного договора.

2. Принятие закона в нижней палате Парламента Российской Федерации.

3. Одобрение закона в Совете Федерации.

4. Подписание и обнародование Закона Президентом Российской Федерации.

На сегодняшний день в России действуют следующие фундаментальные конвенции:

- № 29 «О принудительном труде»;
- № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»;
- № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров»;
- № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»;
- № 138 «О минимальном возрасте»;
- № 105 «Об упразднении принудительного труда»;
- № 182 «О наихудших формах детского труда»;
- № 132 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»;
- № 154 «О содействии коллективным переговорам»;
- № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»;
- № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»;
- № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий»;

– Конвенция 2006 года «О труде в морском судоходстве».

Место конвенций МОТ в российском трудовом законодательстве прямо не установлено¹, в отличие от некоторых других стран.

Так, например, в Республике Беларусь в абз. 2 ст. 8 Трудового кодекса указывается, что «...вступившие в силу ... конвенции МОТ, участницей которых является Республика Беларусь, являются частью действующего ... законодательства о труде, подлежат непосредственному применению. В абз. 3 данной статьи установлено правило прямого применения конвенций МОТ в случае так называемого пробела в праве: «Правила ... конвенций Международной организации труда, участницей которых является Республика Беларусь, применяются непосредственно в тех случаях, когда те или иные отношения не урегулированы законодательством о труде». Помимо этого, в абз. 4 ст. 8 ТК РБ установлена иерархия Конвенций МОТ и трудового законодательства. Так, «если ... конвенцией Международной организации труда, участницей которой является Республика Беларусь, установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством о труде Республики Беларусь, то применяются ... конвенции»². Однако место конвенций можно определить, исходя из того факта, что по своей юридической природе все конвенции МОТ являются международными договорами, которые, согласно упомянутой ранее ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, имеют приоритет над национальным законодательством.

В ст. 10 Трудового кодекса Российской Федерации также установлен принцип приоритета международных норм перед трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами,

¹ Архипов В.В. Место Конвенций МОТ в трудовом законодательстве России // Современное право. – 2007. – № 3. – С. 79-84.

² Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея. – 2008. – С.38.

которые содержат нормы трудового права. Таким образом, конвенции Международной организации труда занимает приоритетное место по отношению к национальному законодательству. В целом, сотрудничество Российской Федерации с МОТ свидетельствует о прогрессе в развитии социально-трудовой сферы, что выражается законодательными изменениями в таких областях как трудовая миграция, безопасность труда и занятость населения.

2.2 Соотношение международных и национальных трудовых стандартов: проблемы соответствия

Соотношение конвенций МОТ и внутреннего российского законодательства следует рассматривать с нескольких позиций:

1. Влияние на развитие российского трудового законодательства концепций МОТ.

2. Наличие необходимых правовых предпосылок для дальнейшей ратификации конвенций МОТ, которые позволяют утверждать о готовности страны к творческому восприятию международных трудовых стандартов.

3. Экономическая обусловленность.

4. Достижение рационального баланса между интересами сотрудников и работодателей.

5. Неопределенность с выбором стратегии развития законодательства в той или иной сфере обеспечения занятости.

6. Влияние проблемы реализации норм права (наличие пробельности законодательства), определяющее потребность в его совершенствовании, в том числе посредством восприятия международных трудовых стандартов.

7. Интегрирующий фактор в рамках Евразийского экономического союза¹.

Необходимым фактором считается и то обстоятельство, что вряд ли можно сводить проблему имплементации международных трудовых стандартов только к простому арифметическому сложению определенных фактов; необходимо учитывать и перспективу развития законодательства в духе конвенций и рекомендаций МОТ.

Иными словами, можно выделить две формы соотношения международных трудовых стандартов и российского законодательства:

¹ Головина, С.Ю., Лутов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации // монография — М.: Норма: ИНФРА-М. — 2016. — С. 118.

1. Целесообразность немедленной ратификации, когда существует необходимая правовая база по данной проблеме.

2. Ратификация в перспективе, подразумевающая принятие конвенций в том случае, когда будут достигнуты цели правотворчества в сфере регулирования трудовых отношений на государственном уровне; причем эти цели как раз задаются тем или иным международным актом, который впоследствии и будет ратифицирован.

В данной части исследования подробно проанализируем соответствие национального трудового законодательства России и международно-правового регулирования труда в области: охраны здоровья; социального обеспечения; проведения консультаций и обмена информацией.

1. Граждане Российской Федерации обладают неразделимым правом на охрану здоровья. Это право обеспечивается охраной окружающей среды, созданием безопасных условий труда, благоприятных условий труда, быта, отдыха, воспитания и обучения граждан, производством и реализацией продуктов питания соответствующего качества, качественных, безопасных и доступных лекарственных препаратов, а также оказанием доступной и качественной медицинской помощи (ст. 18 Основ охраны здоровья граждан).

В научной литературе традиционно здоровье определяется как «состояние организма, означающее его оптимальную саморегуляцию, согласованное взаимодействие его органов и равновесие между его функциями и внешней средой»¹.

Иной подход к определению здоровья был предложен И. С. Ларионовой, по определению которой здоровье является

¹ Герасименко Н.Ф. Очерки становления современного российского законодательства в области охраны здоровья граждан. – М.: Гэотар-Мед. – 2001. – С. 241.

«совокупностью потенциальных и реальных возможностей человека в осуществлении своих действий без ухудшения физического и духовного состояния, без потерь в адаптации к жизненной среде»¹. При таком понимании здоровья важны реальные возможности человека, болезнь же может породить ограничение возможностей человека.

В соответствии с Оттавской хартией укрепления здоровья, принятой на Первой международной конференции по укреплению здоровья, состоявшейся 21 ноября 1986 г. в Оттаве, здоровье рассматривается с помощью понятия «укрепление здоровья» и в контексте четырех направлений деятельности:

- разработка политики укрепления здоровья;
- создание благоприятной окружающей среды;
- усиление общественной активности;
- развитие личных умений и знаний².

В международно-правовых документах ответственность государства за здоровье человека определяется путем признания права человека на здоровье³.

Выполняя требования международных стандартов, в Российской Федерации меняется внутреннее законодательство, в частности:

– принят Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Теперь итоги специальной оценки условий труда применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК Российской Федерации, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, расчета надбавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от

¹ Ларионова И.С. Философия здоровья: учебное пособие. – М.: Гардарики. – 2007. – С. 176.

² Ottawa charter for health promotion // Journal Health promotion. – 1986. – Vol. 1. – №. 4.

³ Борисова-Жарова В. Г. Международно-правовые основы обеспечения права человека на здоровье. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2008. – С. 28.

несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда;

– в Трудовом Кодексе Российской Федерации введены понятия «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками» (ст. 209); исключено понятие «тяжелые условия труда», изменена ст. 117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»; добавлена ст. 351.3 «Некоторые особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда» и ряд других изменений;

– разработана и внедрена методика проведения специальной оценки условий труда.

– производится гармонизация санитарных норм, которые устанавливают требования к уровням причин рабочей среды, с нормами, действующими в странах-членах СЕ.

Вместе с тем имеется ряд положений российского законодательства, которые не соответствуют международным стандартам МОТ, в частности:

– в трудовом законодательстве Российской Федерации отсутствуют понятия «безопасность и гигиена труда», исключены понятия «тяжелые условия труда», отсутствуют нормы о праве работника на укрепление и профилактику своего здоровья, не закреплены обязанности работодателя о принятии мер по профилактическим медицинским осмотрам, учету напряженности труда работников, что также ведет к негативным явлениям по ухудшению состояния здоровья населения и демографической проблеме в целом;

– противоречат ст. 2 Европейской социальной хартии (далее — ЕСХ) положения федеральных законов № 421-ФЗ и 426-ФЗ в части специальной оценки условий труда, принятие которых привело к сокращению *de jure* вредных и опасных условий труда (*de facto*

они остались прежними), что отразилось на объеме гарантий и компенсаций работникам (к их сокращению);

– система санкций за нарушение работодателем требований охраны труда противоречит и п. 2 ст. 6 Конвенции МОТ № 120 и п. 2 ст. 9 Конвенции МОТ № 155. Система также не учитывает количество работников, в отношении которых допущены нарушения работодателем, как это требует Европейский комитет по социальным правам (далее — ЕКСП) применительно к п. 3 ст. 3 ЕСХ;

– отсутствует система мер по обеспечению здорового образа жизни, как того требует «Глобальная стратегия по вопросам диеты, физической активности и здравоохранению»;¹

– требуют пересмотра нормы ТК Российской Федерации в части прохождения работниками обязательных осмотров (обследований) в отношении, как процедуры таких осмотров, так и ответственности работников за непрохождение и последствий в связи с отрицательным заключением.

2. В Российской Федерации с 01.01.2015 г. во исполнение Стратегии развития пенсионной системы, разработанной на основании Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», была введена в действие реформа пенсионной системы.

Необходимость подготовки Стратегии была обусловлена сложной макроэкономической и демографической обстановкой в стране:

- низкой производительностью труда и высокой инфляцией;
- большим объемом скрытой заработной платы;
- значительным количеством рабочих мест, дающих право на досрочную пенсию;

¹ Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Е.С Герасимова. – М.: АНО Центр социально-трудовых прав. – 2015. – С. 84.

– высоким уровнем смертности лиц трудоспособного возраста¹.

Действовавшие ставки страховых платежей не позволяли сформировать бездефицитный бюджет Пенсионного Фонда Российской Федерации (ПФР) и индексировать пенсии на уровне реальной инфляции.

В Стратегии учитывались международные стандарты пенсионного обеспечения и мировые тенденции развития пенсионных систем. В частности, необходимо было повысить размеры пенсий до величины, предусмотренной Приложением к Разделу XI Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» 1952 г.

По мнению специалистов, российская пенсионная система должна иметь четыре уровня. Базовый уровень — это социальная пенсия на уровне прожиточного минимума, назначаемая за счет бюджетных средств лицам, не имеющим права на страховую (трудовую) пенсию. Второй уровень — страховая (трудовая) пенсия, третий уровень — накопительная пенсия, четвертый уровень — корпоративная (или негосударственная) пенсия.

Большинство пенсионеров получают страховую (трудовую) пенсию, право на которую формируется в рамках обязательного пенсионного страхования за счет страховых взносов работодателей и бюджетов различных уровней. Размер этой пенсии должен позволить России ратифицировать Конвенцию МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» 1952 г., т.е. достигать 40 % прежнего заработка «типового получателя» при наличии у него 30 лет страхового (трудового) стажа. При минимальном стаже 10 лет,

¹ Мачульская Е.Е. Целесообразность ратификации конвенции МОТ № 102 // Статья в сборнике: Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. – М.: Издательство Московского гуманитарного университета. – 2017. – С. 207.

коэффициент замещения не может быть ниже 30 % прежнего заработка «типового получателя».

По Конвенции этот уровень пенсии считается минимальным. К 2017 г. средний размер страховой пенсии в Российской Федерации был ниже этого показателя. Так, по данным Росстата, средний размер страховой пенсии на 01.02.2017 г. составлял 13 700 тыс. руб., а средняя заработная плата — 37 400 руб., т.е. всего 36,6 %¹. Именно размер страховой пенсии является главным препятствием для ратификации Конвенции № 102, хотя подготовка к ратификации идет уже более 10 лет. Но есть и достаточно сложные вопросы, связанные с толкованием отдельных понятий.

В Конвенции № 102 речь идет о «типовом получателе», которым считается работник мужского пола, занятый квалифицированным ручным трудом:

Отраслевая классификация видов экономической деятельности должна применяться с любыми более поздними изменениями.

Очевидно, что Классификация видов экономической деятельности 1948 г. во многом устарела, и поэтому один из наиболее сложных вопросов заключается в том, кого считать «типовым получателем»? Консультации между Министерством труда и социального развития Российской Федерации и Комитетом по юридическим вопросам и международным трудовым стандартам Международного Бюро Труда (МБТ) ведутся на протяжении нескольких лет. Но окончательное решение по поводу «типового получателя» должен принять Минтруд Российской Федерации после консультации с социальными партнерами в рамках Российской трехсторонней комиссии (далее — РТК).

¹ Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/ (дата обращения: 26.05.2018).

Кроме того, по Конвенции «типовым получателем» признается «мужчина с женой». При этом термин «жена» означает жену, находящуюся на иждивении своего мужа. Такая ситуация была типична для стран Европы после окончания Второй мировой войны. Но сегодня семей, где женщина не занимается никакой трудовой деятельностью и находится на содержании супруга, практически нет, за исключением периодов, когда она временно прекращает работу в связи с уходом за детьми.

В России семью с мужем-кормильцем также нельзя считать «типовой». Как правило, оба супруга имеют доход от трудовой деятельности либо получают пенсию. Даже если женщина никогда не работала, то по достижении 60 лет она приобретает право на социальную пенсию. Чтобы гарантировать пенсионерам минимальный уровень жизни не ниже величины регионального прожиточного минимума, по действующему законодательству назначается социальная доплата. Таким образом, если фактический размер пенсии ниже количества прожиточного минимума, то пенсионер получает социальную доплату. Это означает, что в реальной жизни большинство пенсионеров-супругов получают приблизительно одинаковый доход.

Получается, что в современной России не существует «типового получателя» в том смысле, как это подразумевается в Конвенции МОТ №102. Следовательно, в случае ратификации Конвенции Минтруду Российской Федерации придется согласовать с РТК и принять условное решение о «типовом получателе». Но в дальнейшем это может привести к серьезным последствиям. После ратификации Правительство Российской Федерации в лице Минтруда Российской Федерации должно будет в установленные сроки представлять в Комитет МОТ по юридическим вопросам и международным трудовым стандартам доклады о соответствии российского законодательства и практики

Конвенции МОТ №102. И в конечном итоге такой подход может привести к полному «правовому абсурду». Вместо реального повышения уровня жизни пенсионеров в целях выполнения принятых на себя международных обязательств Россия будет в докладах МОТ описывать «виртуальную ситуацию», совершенно не соответствующую действительности.

Далее, в Конвенции речь идет о жителях, а не о гражданах страны. Термин «житель» означает лицо, обычно проживающее на территории государства-члена МОТ. Равноправие лиц, не являющихся гражданами страны проживания, посвящен Раздел XII Конвенции, который обязателен для ратификации. Согласно п.1 ст. 68 лица, не являющиеся гражданами страны проживания, имеют такие же права, как и проживающие в данной стране ее граждане. Могут быть установлены специальные правила, если выплаты финансируются за счет бюджетных средств.

Для России — это очень не простой вопрос. Как правило, в международные договоры, участником которых является Российская Федерация, включается условие «о взаимности» («reciprocity»). Такой подход является устаревшим для стран ЕС и все меньше используется в мировой международной практике. А для отечественного законодательства в области социального обеспечения типичной является правовая конструкция, по которой равные права с российскими гражданами имеют только иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Российской Федерации (т.е. получившие «вид на жительство»).

В неравном положении оказываются иностранцы, временно пребывающие на территории Российской Федерации. Сначала говорится о безвизовых мигрантах из стран СНГ, временно работающих на территории Российской Федерации. По действующему законодательству работодатели обязаны платить за них страховые

взносы в Пенсионный Фонд Российской Федерации (ПФР) и в Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС).

Медицинская помощь (первичная медико-санитарная помощь и специализированная медицинская помощь) работникам-мигрантам оказывается на основании договоров добровольного медицинского страхования, заключенных либо работодателем, либо мигрантом самостоятельно.

Большим достижением в области оказания медицинской помощи и социального обеспечения работающих мигрантов стало заключение 29 мая 2014 г. Договора о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС (в настоящее время ЕЭС)).

В соответствии со ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» застрахованными лицами являются временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане или лица без гражданства, а также иностранные граждане или лица без гражданства, временно пребывающие на территории Российской Федерации.

Несмотря на перечисление работодателем взносов в ПФР за работников-мигрантов, это не дает им никаких прав в области пенсионного обеспечения. По Федеральному закону от 20.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» для приобретения права на пенсию необходимо выполнить три условия:

- достигнуть пенсионного возраста;
- иметь 15 лет страхового стажа;
- иметь 30 баллов индивидуального коэффициента.

Выполнить эти условия мигранты не смогут в силу объективных причин. Приобрести необходимый страховой стаж они не смогут, поскольку трудовой договор, как правило, заключается на срок до одного года, что обусловлено сроком действия

разрешения на работу или патента (ст. 327.2 Трудового Кодекса Российской Федерации). Как уже отмечалось выше, после создания ЕАЭС граждане государств-членов получили право работать на территории России без получения разрешения на работу или патента. Однако, для работников-мигрантов из других стран действует прежний порядок трудоустройства в Российской Федерации.

Безусловно, уплата страховых взносов за работающих на территории России иностранных граждан должна учитываться при определении их права на пенсию по старости. Этот вопрос может быть решен путем заключения Российской Федерацией двусторонних или многосторонних договоров (в рамках ЕЭС) о сохранении приобретаемых прав в области пенсионного обеспечения. В качестве образца можно использовать Конвенцию МОТ № 157 «О сохранении прав в области социального обеспечения» 1982 г.

Ее положения применяются ко всем видам пенсий и пособий, предусмотренным Конвенцией МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» 1952 г., право на которые обусловлено трудовой деятельностью и приобретением трудового или страхового стажа. Трудовая деятельность понимается широко и охватывает не только работу по трудовому договору, но и в качестве индивидуального предпринимателя, занятие творческой деятельностью и проч. При этом источник финансирования пенсий и пособий (страховые взносы или средства государственного бюджета) значения не имеет.

Конвенция МОТ № 157 не охватывает государственных служащих, лиц, пострадавших в результате войн (жертв войны) и малоимущих лиц, имеющих право на социальную помощь.

В целях устранения коллизии правовых норм, содержащихся в национальном законодательстве разных стран, вопросы социального обеспечения работников-мигрантов, а также беженцев и лиц без

гражданства решаются путем заключения двух- или многосторонних договоров. На основе международных договоров определяются следующие вопросы, которые могут на практике вызывать споры:

- о том, законодательство какой страны подлежит применению в конкретном случае;
- о механизмах сохранения приобретаемых прав;
- о сохранении приобретенных прав и выплате пособий за границей.

С помощью международных договоров регулируются также финансовые обязательства государств по возмещению средств, выплаченных в виде пенсий или пособий, если в национальном законодательстве существуют различия, касающиеся видов социального обеспечения.

Как правило, пенсия по старости назначается по законодательству той страны, на территории которой возникло право на нее, т.е. работник-мигрант достиг пенсионного возраста.

Для приобретения права на пенсию по старости, помимо достижения пенсионного возраста, необходим трудовой или страховой стаж, продолжительность которого и периоды, подлежащие учету, установлены национальным законодательством. Чтобы исключить дублирование при подсчете продолжительности стажа, периоды, входящие в стаж по законодательству нескольких государств, учитываются только один раз.

Согласно Конвенции МОТ № 102 при системе социального обеспечения, основанной на взносах и охватывающей наемных работников, лица, являющиеся гражданами другого государства-члена МОТ, имеют такие же права, как и его граждане. Применение этого положения может быть обусловлено наличием двухстороннего или многостороннего соглашения, предусматривающего взаимность (п. 2 ст. 68).

Для приобретения права на пенсии по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца договоры «о сохранении приобретаемых прав» устанавливают возможность суммирования периодов страхования, работы по найму, профессиональной деятельности или проживания на территории государств-участников договора (ст. 7 Конвенции МОТ № 157). Таких договоров у Российской Федерации практически нет (за исключением Республики Беларусь, Королевства Испании, Литвы, Чехии).

Во всех федеральных законах, регулирующих отношения по предоставлению страховых выплат, есть стандартная фраза о том, что «наравне с гражданами Российской Федерации, право на пенсию или пособие имеют иностранцы, постоянно проживающие в Российской Федерации». К ним относятся только иностранцы, имеющие вид на жительство. Поэтому Комитеты экспертов международных организаций обычно задают правительствам вопрос о правах иностранцев, временно пребывающих на территории Российской Федерации, и членов их семей. А по законодательству Российской Федерации за временно работающих на территории Российской Федерации иностранцев работодатели платят взносы в ПФР, которые не дают данной категории работников никаких прав на страховую пенсию.

Таким образом, российское законодательство не соответствует нормам Конвенции № 102 в отношении пенсионных прав иностранцев, временно пребывающих на территории страны.

Кроме того, ратификация Конвенции № 102 может в определенной степени даже ухудшить правовое положение граждан Российской Федерации. Общий принцип, согласно которому национальные нормы, устанавливающие более высокие гарантии по сравнению с международными нормами, не должны изменяться

после ратификации международного договора, в России не всегда соблюдается.

В частности, Конвенция, безусловно, будет использоваться в качестве одного из дополнительных аргументов для обоснования необходимости повышения пенсионного возраста. Напомним, что по ст. 26 Конвенции он не должен превышать 65 лет как для мужчин, так и для женщин.

Есть опасение, что ее ратификация может привести к снижению размеров пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родов. Так, в соответствии с Приложением к Разделу XI для типового получателя (мужчины с женой и двумя детьми) размер пособия по нетрудоспособности не должно быть меньше 45 % его прежнего заработка, а по беременности и родам — меньше 45 % прежнего заработка женщины.

Конвенция № 102 предусматривает также приостановление выплаты пенсии или пособия в ряде случаев. Например, на время, в течение которого получатель находится на общественном содержании, на содержании какого-нибудь учреждения или же службы общественного обеспечения (в стационаре, интернате и т.п.). При этом любая часть пособия, превышающая стоимость содержания, предоставляется его иждивенцам. Это означает, что пенсия и пособие по болезни не должны выплачиваться в периоды пребывания в больнице.

По российскому законодательству причина увольнения с работы не имеет значения для получения пособия по безработице. А Конвенция № 102 допускает отказ в назначении пособия, если безработный был уволен за виновные действия или уволился по собственному желанию при отсутствии уважительной причины.

Пенсия по случаю потери кормильца не должна выплачиваться, если вдова живет с другим мужчиной в качестве его жены.

В целом, проведенный анализ содержания Конвенции № 102 свидетельствует о том, что к ее ратификации следует подходить очень осторожно и выборочно, не допустить умаления прав российских граждан, гарантированных действующим законодательством. Вместе с тем, нормы, позволяющие повысить уровень пенсионного обеспечения, могут быть инкорпорированы в отечественное законодательство и без ратификации.

3. В актах МОТ большое внимание уделяется консультациям. Консультации могут проводиться по любым вопросам, представляющим интерес для работодателей и работников. Проведение консультаций является также необходимым этапом при разработке и принятии конвенций, рекомендаций и иных актов МОТ. Кроме того, значительное число конвенций МОТ содержат отсылочные нормы к регулированию отдельных вопросов в законодательстве на основании проведения переговоров и консультаций с представителями работников и работодателей.

В конвенциях можно найти три вида обязательств по проведению консультаций:

1. Обязательство проводить консультации перед принятием законов и нормативных актов относительно применения отдельных положений конвенций, области их применения или исключения некоторых положений, когда это разрешено конвенцией.

2. Создание органов или механизмов с участием представителей работодателей и трудящихся.

3. Правительство должно стремиться к сотрудничеству с организациями работодателей и трудящихся при применении законодательства, направленного на реализацию конвенций, а также

при разработке и проведении национальной политики в отдельных областях¹.

Проведение консультаций с представителями работников и работодателей предусматривается и по другим вопросам, в частности:

- разработка и осуществление программ и стратегий профессиональной ориентации и профессиональной подготовки (Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов»;
- вопросы на повестке дня Международной конференции труда, связанные с принятием, ратификацией, контролем выполнения международных трудовых норм и денонсацией ратифицированных конвенций (Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм;
- разработка и применение мер, ориентированных на трудящихся с семейными обязанностями, которые работают или хотели бы работать, не подвергаясь при этом дискриминации, насколько это возможно, не вызывая конфликта между выполнением трудовых и семейных обязанностей (Конвенция № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями»);
- содействие формированию стабильных систем социальной защиты, формированию и осуществлению национальных стратегий расширения социальной защиты (Рекомендация № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты») и др.

В России консультации рассматриваются законодателем в качестве формы социального партнерства и названы взаимными консультациями (переговорами) (ст. 27 Трудового Кодекса Российской Федерации). Таким образом, консультации и переговоры,

¹ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова: монография. – М.: Норма: ИНФРА-М. – 2016. – С. 155.

по существу, приравнены в этом определении, хотя в дальнейших нормах речь все-таки идет о консультациях, результаты которых не связывают стороны обязательствами, а являются лишь формой учета мнения.

Исходя из ст. 27 Трудового Кодекса Российской Федерации, консультации в России осуществляются по вопросам: регулирования трудовых отношений и иных определенно связанных с ними отношений; совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права.

Здесь важно отметить, что общие нормы, которые предусматривали бы подходы к проведению консультаций, ориентировали бы стороны на проведение консультаций по самому широкому кругу вопросов, в российском законодательстве не предусмотрены. Дальнейшее нормативное регулирование относится только к конкретным видам консультаций, проводимых по отдельным вопросам. В связи с этим на практике у значительного числа участников отношений социального партнерства существует мнение, что проведение консультаций по широкому спектру вопросов не является необходимым. Практики, которая бы сформировала у сторон «привычку» к таким консультациям, в России также нет. За редкими исключениями консультации проводятся лишь в тех случаях, которые прямо предусмотрены законодательством.

Перечень случаев, когда предполагается проведение консультаций, вытекает из конкретных норм Трудового Кодекса Российской Федерации и иных законов федерального уровня и субъектов Российской Федерации. Некоторые урегулированные случаи проведения консультаций в значительной степени формализованы, и их несоблюдение может рассматриваться как основание для признания совершенных действий или принятых решений

незаконными. В ряде случаев консультации проводятся в рамках органов социального партнерства, созданных на двусторонней или трехсторонней основе.

Проведение консультаций с представителями работников и работодателей с точки зрения норм МОТ должно осуществляться как при решении вопросов национальной политики в сфере социально-трудовых отношений, так и при работе в МОТ по различным вопросам.

Как отмечалось выше, консультациям на отраслевом и национальном уровне посвящена Рекомендация № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе». Она ориентирует на проведение эффективных консультаций и сотрудничество между государственными органами власти и организациями работодателей и работников. Предметом консультаций должны являться вопросы, «представляющие для них взаимный интерес» в целях достижения согласованных решений, а также вопросы, имеющие целью «развитие экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшение условий труда и повышение жизненного уровня» (п. 4).

Трехсторонние консультации в России проводятся главным образом в рамках работы комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Консультации осуществляются в связи с разработкой и (или) обсуждением проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда (ст. 351 Трудового Кодекса Российской Федерации)¹.

¹ Бородин И.И. Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства // Трудовое право. – 2007. – № 1. – С. 59-64.

Наиболее значимой площадкой проведения трехсторонних консультаций на национальном уровне является РТК, действующая на основании Федерального закона от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Через работу РТК осуществляются консультации на национальном уровне в направлениях, перечисленных в подп. «i» (подготовка и применение законодательства, затрагивающего их интересы) и подп. «iii» (разработка и осуществление планов экономического и социального развития) п. 5 Рекомендации № 113.

В целом, правовой механизм организации и функционирования консультаций на уровне РТК можно признать удовлетворительным. Однако эффективность проведения консультаций оценивается неоднозначно самими членами РТК, которые отмечают, что, несмотря на высокий уровень представительства, в том числе с правительственной стороны, обсуждения нередко носят формальный характер. Нередки случаи, когда важнейшие законы и подзаконные акты вносятся на обсуждение в РТК уже после внесения их в Государственную Думу или утверждения Правительством Российской Федерации¹.

Вместе с тем не все из этих проблем могут быть решены на законодательном уровне и зависят от отношений сторон и степени ответственности либо формальности, с которой они будут относиться к таким обсуждениям.

В части реализации положений подп. «ii» п. 5 Рекомендации МОТ № 113 можно отметить участие представителей работников и работодателей на общегосударственном уровне в составе Правления Фонда социального страхования, Пенсионного фонда Российской

¹ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова: монография. – М.: Норма: ИНФРА-М. – 2016. – С. 161.

Федерации, Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Отметим также создание Общественного совета при Министерстве труда Российской Федерации, членами которого являются в том числе представители работников и работодателей и который является совещательно-консультативным органом общественного контроля, имеющим право, в частности, рассматривать и выработать рекомендации по проектам нормативных правовых актов, касающихся сферы деятельности Министерства.

В то же время регулирование иных вопросов, перечисленных в п. 5 Рекомендации, относится к компетенции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, и решения по ним принимаются с учетом мнения представителей работников и работодателей в случаях, когда Министерство привлекает их специальными решениями к консультациям по отдельным вопросам.

Что касается отраслевого уровня проведения консультаций, то законодательство специально не ориентирует на их проведение.

Итак, можно сказать, что в России в основном созданы механизмы и заложены правовые основы для создания ряда органов для проведения консультаций на отраслевом и национальном уровне. Основной вопрос состоит скорее в том, насколько формальными или эффективными являются проводимые консультации, насколько учитывается мнение представителей сторон социального партнерства при их осуществлении.

Исходя из изложенного, по мнению автора, необходимо расширять институциональные и неформальные механизмы консультаций между сторонами на национальном и отраслевом уровне, включая в них в первую очередь вопросы развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, разработки и осуществления планов экономического и социального развития и др.

Представляется, что внесение в законодательство норм, предусматривающих перечень вопросов и формы, в которых осуществляются консультации, имело бы положительный эффект, так как способствовало бы формированию понимания этой формы взаимодействия у всех социальных партнеров. Также сторонам следует более последовательно, заинтересованно и добросовестно относиться к проведению консультаций с представителями работников и работодателей по всему спектру вопросов, перечисленных в Рекомендации № 113, что, впрочем, зависит не столько от создания соответствующей правовой основы, сколько от наличия реального интереса и формирования соответствующей культуры.

Подводя общий итог проделанной в данной главе работе, можно сделать вывод, что между национальным и международным трудовым правом есть множество точек соприкосновения, однако существующие различия коренятся именно в национальных правовых традициях в сфере регулирования трудовых отношений. Правовые традиции по своему содержанию могут быть различны. Возможно, некоторые из них со временем изживают себя, становятся архаичными, но все же внутри страны население как правило очень бережно относится к сложившимся традициям и не желает предавать их забвению. Это нужно учитывать экспертам МОТ при обработке отчетов и при формулировании конкретных рекомендаций Российской Федерации.

Нормы международного трудового права, обязательные для Российской Федерации в связи с ее членством в МОТ, могут быть исключительно полезными в сфере регулирования трудовых отношений (яркий пример — нормы о недопущении дискриминации в сфере труда и занятий)¹, но процесс их внедрения должен быть

¹ Алешина А.В. Международно-правовые стандарты в сфере недопущения дискриминации трудящихся / В.А. Косовская // Общество. Среда. Развитие. – 2014. – № 2. – С. 95-98.

продуманным и поэтапным и непременно должен учитывать существующие национальные правовые традиции в социально-трудовой и в правовой сфере общественной жизни.

3. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

3.1 Запрет дискриминации в сфере трудовых правоотношений

Понятие «дискриминация» происходит от латинского слова «discriminatio», что означает «различение». Множество дефиниций, приведенных в толковых словарях, сходны в одном: суть дискриминации — в ущемлении или лишении прав одних лиц в сравнении с другими без разумных и объективных на то оснований¹.

В текущее время антидискриминационное законодательство почти всех государств, также России, носит фрагментарный характер и, применяя понятие «дискриминация», не открывает его значение. При всем этом некоторые государства в противоборстве с дискриминацией руководствуются только международными актами.

Являясь одним из основополагающих принципов международного права, запрет дискриминации проходит через международно-законодательные акты, которые имеют своим предметом защиту прав и свобод человека или направленные на защиту прав определенных категорий лиц (женщин, детей, инвалидов, трудящихся-мигрантов и т. д.).

Что касается трудовых отношений, то их комплексная международно-правовая регламентация — прерогатива Международной организации труда (МОТ).

Принципиальной вехой в становлении мысли равенства и недискриминации стало принятие Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации» 1998 г. Указывая среди четырех фундаментальных принципов «непозволение дискриминации в области труда и занятий»,

¹ А.П. Евгеньева. Словарь русского языка: в 4 т. – 4-е изд., стер. – М.: Русский язык, Полиграфресурсы. – 1999. – С. 234.

Декларация обязует все страны-члены МОТ, вне зависимости от факта ратификации той либо другой конвенции МОТ, а лишь в силу присоединения к Уставу организации и Филадельфийской декларации МОТ 1944 г. «соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь» указанные принципы.

В целом современное антидискриминационное законодательство в России характеризуется множественностью терминологии и отсутствием единообразного подхода к установлению правовых запретов и предписаний, связанных с обеспечением равенства, абстрактностью соответствующих материальных правовых норм, превалированием материальных норм над процессуальными, отсутствием достаточной для обобщения правоприменительной практики¹.

Так, например, если высший закон страны и содержит термин «дискриминация» (ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации: «Каждый имеет право на... вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации...»), ни в правовой доктрине, ни в национальном законодательстве не содержится однозначного определения этого понятия.

В продолжение ст. 3 Трудового Кодекса Российской Федерации, основываясь на Конвенции № 111, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» дает следующее определение дискриминации: «Под дискриминацией в сфере труда... следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не

¹ Варламова Н.В. Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Т. 1. – М.: Новая юстиция. – 2016. – С. 297.

связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), кроме определяемых характерными данному виду труда требованиями, которые были установлены общегосударственным законом, или обусловленных особенной заботой страны о лицах, нуждающихся в завышенной социальной и законодательной защите».

Тем не менее, представленное определение не устраняет законодательный пробел. В данном случае нельзя не согласиться с превалирующим в правовой доктрине мнением о том, что постановления Пленума ВС Российской Федерации не являются первичными источниками права, поскольку содержащиеся в них правила разрешения определенных правовых ситуаций базируются на принятых решениях по конкретным судебным делам¹.

Так, согласно Положению «О премировании» отсутствие периодов нетрудоспособности у сотрудника организации считается одним из критериев премирования. В данном случае листок нетрудоспособности может выдаваться не только в случае заболевания самого сотрудника, но и при уходе за больными членами семьи. Как правило, ввиду исторически сложившегося распределения ролей в семье, больничный берут женщины. Как следствие, премии по названному основанию получают в основном мужчины. Подобное условие в Положении «О премировании» является правомерным, однако ставит женщин в менее благоприятное положение по сравнению с мужчинами.

Сложившаяся ситуация приводит на практике к непониманию сущности дискриминации, уязвимости работников.

Для убедительного сравнения: в 2015 г. Комиссией по вопросу равных возможностей занятости США (U. S. Equal Employment Opportunity

¹ Грось Л.А. О Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебном решении» // Арбитражный и гражданский процесс. – 2004. – № 10. – С. 37-43.

Commission) было зарегистрировано 89 385 заявлений о дискриминации в области трудовых отношений¹.

Небезынтересно также рассмотреть вопрос о защите работниками, подвергшимися дискриминации, процедуры защиты нарушенных прав.

Так, согласно ч. 4 ст. 3 Трудового Кодекса Российской Федерации «лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав».

Согласно ч. 1 ст. 57 ГПК Российской Федерации «доказательства представляются сторонами и другими лицами, участвующими в деле». Таким образом, в делах о дискриминации в сфере трудовых отношений основными субъектами доказывания являются истец — работник и ответчик — работодатель. Частными случаями являются участие в подобных делах так называемых процессуальных истцов: прокурора, обратившегося в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, которые по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд (ч. 1 ст. 45 ГПК Российской Федерации), и иных лиц, например профессиональных союзов, как в отношении своих членов, так и других работников (ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Таким образом, истцы должны доказать не только факты, из которых следует предположение о дискриминации, но и то, что они обладают характеристиками, на основании которых подверглись дискриминации (ч. 2 ст. 3 ТК Российской Федерации). На практике такое распределение бремени доказывания способно значительно затруднить получение истцом судебной защиты, поскольку представление для истца доказательств в большинстве случаев крайне затруднительно².

² Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: науч.-практ. сборник. – М., Центр соц.-труд. Прав. – 2018. – С. 192-267.

Контрольные органы МОТ уже обращались с просьбой по «облегчению» доказывания фактов дискриминации в адрес Правительства Российской Федерации, однако не получили ответа¹. Европейский комитет по социальным правам в своих решениях также указывал, что страны-участницы Европейской социальной хартии 1996 г. (Россия — с 1 декабря 2009 г.) должны предусмотреть смягчение национального законодательства в сфере доказывания для истца по делам о дискриминации².

Возвращаясь к процессуальной стороне вопроса, отметим, что современное законодательство не содержит норм, позволяющих суду самостоятельно поставить вопрос о факте дискриминации, например, при рассмотрении дел о неправомерном отказе в приеме на работу.

Помимо непростой процедуры доказывания, работники, подвергшиеся дискриминации, могут рассчитывать на компенсацию морального вреда в размере не более нескольких десятков тысяч рублей, а чаще — в пределах 1-5 тыс. руб. Между тем в Финляндии сумма компенсационных выплат варьируется от 2 820 до 9 380 евро. В случае серьезных последствий ее максимальный размер может быть увеличен вдвое³.

Затрагивая вопрос ответственности работодателя за дискриминацию, необходимо отметить, что она установлена ст. 5.62 КоАП Российской Федерации и ст. 136 УК Российской Федерации. Представленные в данных статьях термины дискриминации определяются как «нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина» в зависимости от пола, расы и иных оснований. В то же время в упомянутой выше Конвенции МОТ № 111 термин «дискриминация» включает «любое различие, недопущение или предпочтение... приводящее к уничтожению либо нарушению равенства возможностей или обращения». В конвенциях ООН под дискриминацией понимается «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение...

² Digest of the case law of the European committee of social rights. – Council of the Europe – 2008. – P. 24.

³ Варламова Н.В. Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Т. 1. – М.: Новая юстиция. – 2016. – С. 156-175.

которое умаляет или сводит на нет признание, пользование или осуществление на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области общественной жизни». Таким образом, положения международных актов связывают дискриминацию не с нарушением прав, свобод и законных интересов конкретного человека, а с нарушением равенства в целом. Оно может возникнуть без сопутствующих нарушений прав и само по себе является таким нарушением¹.

Существующая на данный момент правовая регламентация вопроса дискриминации нуждается в существенной доработке. В связи с этим представляются обоснованными следующие предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в данной сфере:

1. Разработка и законодательное закрепление определения дискриминации в соответствии с международными нормами и прогрессивным опытом зарубежных стран. Так, уместным представляется изложение в ч. 1 ст. 3 ТК Российской Федерации следующего определения: «Дискриминация — действия или бездействие работодателя, направленные на ограничение прав и возможностей работников в области трудовых и иных неуклонно связанных с ними отношений, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении прав и свобод, либо незаконное получение каких-либо преимуществ по сравнению с другими работниками, находящимися с ними в равном правовом положении, на основании обстоятельств, указанных в пункте 2 настоящей статьи»;

2. Закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации понятия прямой и косвенной дискриминации, что позволит защитить работников от негативных последствий внешне нейтральных действий работодателя, которые имеют дискриминационные последствия;

¹ Герасимова Е.С. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад. — М.: Центр социально-трудовых прав. — 2015. — С. 45.

3. Введение специальных процессуальных норм, регулирующих распределение обязательств по доказыванию фактов дискриминации — закрепление переноса бремени доказывания либо облегчение процесса доказывания. В частности, необходимо закрепить возможность использования аудио- и видеозаписей, полученных без согласия другой стороны, в качестве допустимых доказательств; установить возможность использования в качестве доказательств данных статистики;

4. Предоставление государственной инспекции труда права рассматривать жалобы на дискриминацию в трудовых отношениях, что позволит более оперативно реагировать на факты нарушения антидискриминационного законодательства;

5. Расширение роли неправительственных организаций при рассмотрении дел о дискриминации;

6. Разработка концепции создания органов, специально уполномоченных заниматься вопросами обеспечения полноправия и борьбы с ущемлением прав. Это могут быть: универсальный орган, действия которого будут направлены на борьбу с дискриминацией в различных жизненных сферах; несколько специализированных органов, деятельность которых дифференцирована в зависимости от оснований дискриминации (по признакам пола, возраста, расы и т. д.).

3.2 Анализ практики обращения российских граждан в международные организации и суды по защите трудовых прав и свобод

Согласно Конституции Российской Федерации, гражданам Российской Федерации гарантируется государственная защита их прав и свобод. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45).

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным корпоративным контрактом;
- своевременную и в полном объеме выплаченную заработную плату;
- отдых;
- участие в управлении организацией;

Выделяют следующие способы защиты трудовых прав и законных интересов работников:

- самозащита;
- защита прав профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;
- судебная защита¹.

¹ Дьякова Т.П. Защита трудовых прав и интересов работников в сфере трудового права // Современное общество и власть. – 2017. – № 1 (11). – С. 84-89.

В настоящее время проблема нарушения прав российских граждан на доступ к правосудию составляет около 8 % от общего числа обращений в Европейский суд по правам человека¹.

Так, постановлением Европейского Суда по правам человека от 29 ноября 2007 г. удовлетворена жалоба Глебова и Глебовой против Российской Федерации на несвоевременное исполнение состоявшегося в их пользу решения Коминтерновского районного суда г. Воронежа от 25 января 2001 г. о присуждении им недоплаченной пенсии (Жалоба № 21777/04). Вынесенное судом решение было исполнено спустя 5 лет с момента его вступления в законную силу.

Установив, что в данном случае имело место нарушение п. 1 статьи 6 Конвенции «О защите прав человека и основных свобод» и статьи 1 Протокола № 1 к Конвенции, Европейский суд признал жалобу приемлемой, констатировав, что, не исполняя в течение нескольких лет вступившее в законную силу судебное постановление, вынесенное в пользу заявителей, власти Российской Федерации воспрепятствовали им эффективно воспользоваться своим правом на справедливое судебное разбирательство и на получение денег, на которые они могли обоснованно рассчитывать².

К аналогичному выводу пришел Европейский Суд по правам человека и в отношении жалобы Л. В. Березкиной на несвоевременное исполнение вынесенного в ее пользу Левобережным районным судом г. Воронежа 24 ноября 2000 г. судебного решения о присуждении недоплаченной пенсии по старости (Жалоба № 3509/06). Судебное решение было исполнено спустя 5 лет с момента вступления судебного акта в силу.

Признавая факт нарушения Российской Федерацией п. 1 статьи 6 Конвенции «О защите прав человека и основных свобод» и статьи 1

¹ Аналитическая справка, подготовленная Морозовским районным судом Ростовской области [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://morozovsky.ros.sudrf.ru/> (дата обращения: 26.05.2018).

² Постановление Европейского суда по правам человека «Дело «Глебов и Глебова (Glebov and Glebova) против Российской Федерации» (Жалоба № 21777/04)» // Бюллетень Европейского Суда по правам человека – № 1. – 2009.

Протокола № 1 к Конвенции, Европейский суд присудил заявителю компенсацию морального вреда за несвоевременное исполнение судебного акта¹.

Основным механизмом, используемым профсоюзами для защиты прав в сфере свободы объединения, являются жалобы в Комитет по свободе объединения (КСО) и комментарии в Комитет экспертов (КЭ).

Так, 20 января 2010 г. Всероссийской конфедерацией труда (ВКТ) и Конфедерацией труда России (КТР) была подана жалоба в КСО на систематические и многочисленные нарушения принципов, касающихся свободы объединения (дело № 2758)². В жалобе были приведены конкретные факты, касающиеся нарушения профсоюзных прав, с которыми столкнулись членские организации ВКТ — Первичные профсоюзные организации (ППО), входящие в Межрегиональный профсоюз работников автомобильной промышленности (МПРА), Общероссийский профсоюз работников торговли и услуг (ОПРТУ), Независимый профсоюз горняков России (НПГР). Также в жалобу была включена информация о нарушениях прав членских организаций КТР — ППО ОАО «Новороссийский морской торговый порт», членов морских профсоюзов, самой КТР.

В связи с этим в жалобе был поставлен вопрос о том, что в России отсутствуют эффективно работающие, результативные механизмы защиты права на свободу объединения.

В жалобе описанные нарушения были сгруппированы в несколько разделов.

1. Нарушения, которые касаются гражданских прав, в том числе, права на жизнь, безопасность, физическую и моральную неприкасаемость

¹ Постановление Европейского суда по правам человека «Дело «Березкина (Berezkina) против Российской Федерации» (Жалоба № 3509/06» // Бюллетень Европейского Суда по правам человека – № 11 – 2008.

² Доклад Комитета по свободе объединений Административного Совета Международной организации труда по делу № 2758 жалобе профсоюзов против Правительства Российской Федерации / Международное бюро труда; Административный Совет, 316 сессия, Женева, 1-16 ноября 2012 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/research/unionsurv/655> (дата обращения: 26.05.2018).

личности, где описаны факты нападения на профсоюзных лидеров и не проведения действенных расследований по фактам нападений в связи с профсоюзной деятельностью. В этом же разделе описаны факты, касающиеся нарушений по части свободы слова.

2. Нарушения в области права на создание организаций без подготовительного разрешения, в том числе, описаны факты отказов в государственной регистрации профсоюзов по формальным основаниям вопреки положению законодательства о запрещении отказывать в государственной регистрации профсоюзам, изменения статуса профсоюза в судебном порядке на основании заявления прокуратуры.

3. Нарушения, связанные с дискриминацией работников в связи с членством в профсоюзе и осуществлением профсоюзной деятельности (принуждения работников к выходу из профсоюза, не обеспечение защиты от дискриминации со стороны государственных органов, отсутствие эффективных и применимых государственных механизмов защиты от дискриминации по профсоюзному признаку).

4. Факты, связанные с непризнанием работодателями создаваемых профсоюзов и отказом взаимодействовать с ППО.

5. Нарушения, касающиеся непредоставления профсоюзным лидерам доступа к рабочим местам членов профсоюза.

6. Факты, касающиеся нарушения права профсоюза на участие в коллективных переговорах.

7. Нарушения прав профсоюзов государственными органами, в том числе факты вмешательства со стороны государственных органов в дела профсоюзов.

8. Факты, свидетельствующие о необеспечении защиты профсоюзных прав со стороны правоохранительных государственных органов и отсутствии государственной системы защиты прав профсоюзов.

В жалобе были описаны факты, имевшие место в 2008-2009 гг., когда лидеры нескольких ППО МПРА подверглись угрозам, запугиваниям и

нападениям вскоре после начала осуществления ими профсоюзной деятельности или проведения профсоюзных акций. Так, в 2008 и 2009 гг. произошли нападения на председателя ППО ЗАО «Форд Мотор Компани» Алексея Этманова — дважды в ноябре 2008 г. и в апреле 2009 г. В декабре 2008 г. получал по телефону угрозы в отношении своей семьи Евгений Иванов, председатель ППО ООО «Дженерал Моторз Авто», а в феврале 2009 г. на него было совершено физическое нападение. В июне 2008 г. после проведения пикета у проходной завода были избиты профсоюзные активисты ППО ООО «ТагАЗ» МПРА Сергей Брызгалов и Алексей Грамм. В августе 2008 г. на проходной завода проводились обыски выборных профсоюзных представителей ППО работников ЗАО «Джи Эм — АВТОВАЗ» МПРА¹.

В октябре 2009 г. в Федеральный список запрещенной к распространению экстремистской литературы были включены профсоюзные листовки и агитационные материалы, распространявшиеся ППО ОАО «Центросвармаш» МПРА (г. Тверь), при этом профсоюзу стало известно об этом уже после опубликования новой редакции списка.

Предпринимавшиеся в течение почти года после этого усилия по обжалованию этого решения оказались безрезультатными. В жалобе приведены примеры безрезультатности обращений работников в органы государственной инспекции по труду и прокуратуры с жалобами на дискриминацию.

Так, например, в ответе от 16 августа 2006 г. исполняющий обязанности прокурора Автозаводского района г. Тольятти сообщил о проведенной проверке и о затруднительном сборе бесспорных доказательств фактов дискриминации членов профсоюза «Единство». В частности, в ответе было указано:

¹ Доклад Комитета по свободе объединений Административного Совета Международной организации труда по делу № 2758 жалобе профсоюзов против Правительства Российской Федерации / Международное бюро труда; Административный Совет, 316 сессия, Женева, 1-16 ноября 2012 года [Электронный ресурс] // Режим доступа// <http://trudprava.ru/expert/research/unionsurv/655> (дата обращения: 26.05.2018).

«В ходе прокурорских проверок затруднительно бесспорно доказать факты дискриминации в отношении членов профсоюза «Единство» со стороны администрации ОАО «АВТОВАЗ»... Каких-либо приказов и распоряжений со стороны администрации завода о проведении политики дискриминации и ущемлении прав работников, состоящих в каких-либо профсоюзах, прокуратурой района не выявлено... Устные высказывания мастеров и других работников администрации являются их личным мнением, высказывание которого не запрещено законом, как и не запрещено высказывание своего мнения о работе администрации предприятия членам профсоюза «Единство»».

Уже после подачи жалобы она была дополнена новыми материалами, наиболее серьезным из которых было заявление о новых фактах, связанных с вынесением обвинительного заключения Валентину Урусову, председателю ППО «Профсвобода», который был приговорен районным судом к лишению свободы на 6 лет за свою профсоюзную деятельность. Он был обвинен в хранении наркотиков, при этом сам он заявлял, что эти вещества были подброшены ему во время задержания.

В октябре 2011 г. Россию посетила техническая миссия МОТ. Миссией был подготовлен отчет, который впоследствии стал приложением к решению КСО по жалобе. Комитет по свободе объединения Административного Совета МОТ в дальнейшем отметил, что «как заявитель, так и Правительство Российской Федерации высказали удовлетворение проведенной миссией работой и ее результатом».

Работа миссии завершилась трехсторонним обсуждением с участием КТР, ФНПР, объединений работодателей и представителей Правительства; в ходе работы миссии КТР и ФНПР было разработано совместное предложение по решению вопросов, поднятых в жалобе, которые все стороны на заключительном обсуждении в рамках миссии согласились обсудить в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Разработанное КТР и ФНПР

предложение по реформированию российского законодательства и правоприменительной практики с целью обеспечения реализации и защиты прав по части свободы объединения в дальнейшем было оперативно направлено в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Сама жалоба была рассмотрена в 2012 г. и решение по делу № 2758 было опубликовано в 365-м докладе Комитета по свободе объединения, утвержденном на 316-й сессии Административного Совета 1-16 ноября 2012 г.¹ В своем заключении КСО, в частности, связал вопросы, поднятые в жалобе по делу № 2758, с вопросами, поднимавшимися в рамках дел № 2216 и 2251, и попросил Правительство Российской Федерации внести изменения в законодательство и правоприменительную практику, необходимые для выполнения рекомендаций по этим двум делам².

Комитет сформулировал несколько рекомендаций, одобренные в дальнейшем Административным Советом (п. 1401) — относительно изменений законодательства и практики; относительно экстремистских листовок и относительно уголовного преследования Валентина Урусова.

Вопрос о реализации рекомендаций Административного совета по делу № 2758 был рассмотрен Советом при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека. Советом было принято обращение к Президенту Российской Федерации от 28 января 2013 г. в связи с рекомендациями МОТ, в котором Совет просил Президента Российской Федерации дать распоряжения о незамедлительной разработке и реализации мероприятий по выполнению рекомендаций КСО и Административного Совета МОТ.

¹ Доклад Комитета по свободе объединений Административного Совета Международной организации труда по делу № 2758 жалобе профсоюзов против Правительства Российской Федерации / Международное бюро труда; Административный Совет, 316 сессия, Женева, 1-16 ноября 2012 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/research/unionsurv/655> (дата обращения: 26.05.2018).

² КСО Дело № 2216 332-й доклад / Международное бюро труда; Административный Совет, 288-я сессия, Женева, ноябрь 2003 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/research/unionsurv/886> (дата обращения: 26.05.2018).

После этого было назначено рассмотрение рекомендаций Административного Совета МОТ, которое также осуществлялось на уровне РТК. 31 июля 2013 г. на заседании Рабочей группы № 6 РТК было принято решение предложить Минтруду России создать рабочую группу по анализу рекомендаций Административного Совета МОТ по жалобе № 2758 и по ранее рассмотренным МОТ делам № 2216 и 2251, а также выработке предложений по совершенствованию действующей нормативной правовой базы и правоприменительных процедур. Предлагалось, чтобы в рабочей группе принимали участие представители сторон Комиссии, представляющие общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей.

На основании этого решения, Минтруда России сформировало рабочую группу по анализу соответствующих рекомендаций и выработке предложений. Рабочая группа при Минтруде России, собиравшаяся три раза в течение 2013-2014 гг., никаких решений не выработала.¹

Представленные КТР предложения были отклонены Минтрудом России со ссылкой на ранее принятое Правительством Российской Федерации решение об отрицательных заключениях в отношении данных предложений. Профсоюзам предложено еще раз разработать и представить соответствующие предложения.

Минтруда России и Правительство Российской Федерации со своей стороны инициативу по реализации рекомендаций не проявляют.

В марте 2014 г. Совет при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека провел специальное заседание и по его итогам подготовил два блока рекомендаций, касающихся реализации права на свободу объединения и запрета дискриминации в сфере труда, которые учитывали все рекомендации, сформулированные КСО.

¹ Герасимова Е.С. Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты: монография. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав». – 2018. – С. 61.

Рекомендации 2014 г. содержали указание на существующие в то время проблемы и конкретные предложения по способам их преодоления¹.

По настоянию КТР и ФНПР вопрос о реализации рекомендаций КСО был внесен в Единый план первоочередных мероприятий РТК на второе полугодие 2014 г. со сроком рассмотрения в сентябре 2014 г., однако в 2014 г. он так и не был рассмотрен и был перенесен на 2015 г.

В связи с отсутствием положительных изменений в регулировании защиты от дискриминации в сфере труда по итогам выездного заседания Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека в Свердловской области 28-30 марта 2016 г. Советом вновь были сформулированы рекомендации по тем же вопросам. Однако до настоящего времени серьезных изменений в вопросах защиты от дискриминации не наблюдается, и ситуация с выполнением рекомендаций в части их рассмотрения не изменилась.

Вторая рекомендация касалась исключения профсоюзных листовок из списка экстремистских материалов. Профсоюзные листовки МПРА, включенные решением суда в этот список, так и не были из данного списка исключены. Процессуальной (судебной) возможности у стороны работников по возобновлению судебной процедуры, направленной на отмену судебного постановления, не имеется, в силу того, что законодательство Российской Федерации этого не предусматривает. Генеральная прокуратура Российской Федерации, а также Председатель Верховного Суда Российской Федерации, которые обладают правом возобновления рассмотрения дела в связи с новыми обстоятельствами, либо в силу несоответствия судебного решения единству судебной практики, указанным правом не воспользовались. При этом Генеральная прокуратура Российской Федерации не усматривала нарушений закона в судебном решении. Правительство Российской

¹ Центр социально-трудовых прав [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/news/discriminnews/1068> (дата обращения: 26.05.2018).

Федерации не предприняло и не предпринимает никаких усилий по решению данной рекомендации.

Рекомендация относительно расследования обвинения в отношении Валентина Урусова и принятии мер к его освобождению — единственная, которая была реализована частично. По результатам переговоров между КТР и Правительством Российской Федерации была инициирована процедура досрочного освобождения Валентина Урусова путем замены части неотбытого срока заключения на денежный штраф. 15 марта 2013 г. Валентин Урусов вышел на свободу на основании решения Хангаласского районного суда Республики Саха (Якутия). Решением Хангаласского районного суда оставшаяся не отбытая часть срока была заменена ему более мягким наказанием. Однако, несмотря на рекомендации КСО, независимое расследование данного дела на предмет возможной связи Валентина Урусова с профсоюзной деятельностью и надлежащая проверка версии, что возбуждение уголовного дела использовалось как преследование за профсоюзную деятельность, так и не была проведена компетентными органами.

Другим ярким примером давления на профсоюз является обвинительный приговор в отношении председателя ППО Российского профсоюза докеров (РПД) ОАО «Восточный порт» Леонида Тихонова и главного бухгалтера Натальи Бондаревой по обвинению работодателя в присвоении денежных средств, выделенных на культурно-массовую работу в 2011 г.¹ В офисе ППО РПД ОАО «Восточный порт» 19 июня 2012 г. сотрудниками следственного отдела Находкинского линейного отдела на транспорте было произведено несанкционированное обследование помещений профсоюза «в целях отыскания и изъятия бухгалтерских документов». Работники полиции не представили каких-либо постановлений о проведении осмотра, обыска и изъятия. Часть бухгалтерских документов

¹ Герасимова Е.С. Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты: монография. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав». – 2018. – С. 94.

была изъята. При этом документы изымались с существенными нарушениями, документы первичного бухгалтерского учета не описывались и не переписывались, в некоторых случаях указывали только названия папок.

29 июня 2012 г. на основании заявления директора по производству ОАО «Восточный порт» А. А. Лазарева (позже ставшего управляющим директором ОАО «Восточный порт») в отношении Л. И. Тихонова — председателя ППО РПД ОАО «Восточный порт» было возбуждено уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 160 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК Российской Федерации) (присвоение, растрата). Впоследствии в качестве обвиняемой также была привлечена главный бухгалтер ППО РПД ОАО «Восточный порт» Н. В. Бондарева. В обвинении, предъявленном профсоюзным работникам, указывалось, что они по предварительному сговору присвоили денежные средства в размере 369 571 руб. (359 752 руб. новогодние подарки, 10 000 руб. выезд на природу), перечисленные работодателем на счет профсоюза на культурно-массовую работу в соответствии с коллективным договором. Во время предварительного следствия на свидетелей, являющихся работниками порта, оказывалось давление, некоторые несколько раз меняли показания, но несмотря на это порядка 300 работников — членов профсоюза подтвердили, что получали новогодние подарки в натуральной и денежной форме. Следователем данные показания при вынесении обвинительного заключения не учитывались, в его основу были положены показания лишь 29 свидетелей, 8 из которых не являлись членами профсоюза и, соответственно, не имели права получать новогодние подарки. Судебное следствие длилось два года, неоднократно менялся судья.

Находкинский городской суд 15 декабря 2014 г. вынес приговор, в соответствии с которым Тихонов Леонид Иванович был признан виновным по двум эпизодам в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 160 УК Российской Федерации, и ему назначено наказание в виде лишения свободы сроком на 3 года 6 месяцев, с отбыванием наказания в колонии

общего режима, и лишения права заниматься профсоюзной деятельностью 3 года. Бухгалтер профорганизации была также признана виновной по двум эпизодам в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 160 УК Российской Федерации, и ей было назначено наказание в виде лишения свободы на 1 год 2 месяца с отбыванием наказания в колонии общего режима. Апелляционная инстанция Приморского краевого суда изменила приговор Находкинского городского суда в части: Тихонову Л. И. снижен срок лишения свободы на 2 месяца (общий срок 3 года 4 месяца) и заменен вид специального наказания — лишен права занимать должности, связанные с организационно-распорядительными функциями в профсоюзной сфере, сроком на 3 года; Бондаревой Н. В. срок лишения свободы также снижен на 2 месяца (1 год). После обращения Конфедерации труда России (КТР) в Международную организацию труда (МОТ) было принято решение об условно-досрочном освобождении осужденных.

Таким образом, с помощью механизмов уголовного преследования у работодателя есть возможность на длительное время отстранить профсоюзных лидеров от участия в профсоюзной деятельности. Доказать сфабрикованность дела довольно сложно, обращения профсоюзов в различные органы, как национальные, так и международные, за защитой от незаконного преследования не являются достаточно эффективными.

По мнению автора, попытки работодателей ослабить профсоюз следует рассматривать не просто как нарушение закона, а как разрушение институциональной среды, что в перспективе приведет к отчуждению работников, их пассивности и недобросовестности, а, следовательно, сокращению прибыли и эффективности деятельности предприятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования в работе были сделаны следующие выводы и обобщения.

Международная организация труда (International Labor Organization, ILO), специализированное учреждение ООН, которое обеспечивает выработку конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства.

МОТ призвана способствовать решению актуальных социально-трудовых проблем, используя механизм переговоров между представителями работников, предпринимателей и государства, путем реализации общих принципов поддержания социального мира, находящих выражение в международных трудовых стандартах.

Для достижения данных целей МОТ решает следующие задачи: разрабатывает принципы международной политики и программ для того, чтобы сделать условия труда и жизни лучше; устанавливает международные трудовые стандарты в качестве руководящих ориентиров для национальных властей по претворению в жизнь этих принципов политики; осуществляет обширную программу технического сотрудничества, чтобы помочь правительствам обеспечить эффективность выработанной политики; содействует профессиональной подготовке, обучению и научно-исследовательской деятельности в целях совершенствования этой работы.

Нормативные акты МОТ имеют две правовые формы: они могут быть представлены в виде конвенций или рекомендаций и направлены на реализацию основных прав человека в сфере труда и социального обеспечения. В этом смысле они, как правило, конкретизируют основные трудовые и социально-обеспечительные права, закладывают основы их реализации.

За практически вековую историю организации на ее площадке были приняты 189 конвенций и 205 рекомендаций.

Все международные конвенции МОТ подразделяются на: основополагающие (фундаментальные); директивные (приоритетные); технические, то есть регулирующие конкретные трудовые отношения.

Значение основополагающих конвенций МОТ заключается в том, что в них закреплены общие, базовые принципы регулирования трудовых отношений, ценность которых признается всем международным сообществом.

Директивные конвенции являются продолжением основополагающих конвенций, устанавливая правила контрольной деятельности МОТ.

В отличие от основополагающих и директивных конвенций, технические конвенции МОТ носят более частный характер. По предмету правового регулирования их можно разделить на несколько групп: по применению в отдельных отраслях народного хозяйства; по регулированию отдельных трудовых прав наемных работников; по кругу лиц.

Система международного контроля за соблюдением международных стандартов труда, установленная МОТ, предполагает две основные процедуры:

1. Регулярный контроль — процедура, основанная на систематическом изучении регулярных докладов правительств.

2. Инициативный контроль — процедура рассмотрения жалоб о несоблюдении государствами-членами МОТ своих международных обязательств, предполагающая рассмотрение поступивших в МОТ жалоб на допущенные государствами нарушения международных трудовых норм. Жалобы могут подавать не только национальные объединения работников и работодателей, но и государства.

Ключевое средство воздействия на государства, предполагающие нарушения международных трудовых стандартов, — это привлечение международного интереса к факту нарушения.

Взаимодействие России с Международной организацией труда проявляется в заключения двусторонних и многосторонних международно-

правовых договоров. Российская Федерация при этом имеет определенные задачи: изучать и применять зарубежную практику и опыт регулирования трудовых отношений в национальном законодательстве; развивать социальное партнерство (правительство — профсоюзы — предприниматели); ратифицировать больше конвенций и рекомендаций международной организации труда для совершенствования национального законодательства; разрабатывать национальные трудовые нормы, которые будут основаны на мировом опыте.

По состоянию на 01.01.2018 года Россией ратифицировано 75 конвенций, 55 из которых являются в настоящее время действующими.

Анализ соотношения конвенций МОТ и внутреннего российского законодательства позволил сделать вывод, что между национальным и международным трудовым правом есть множество точек соприкосновения, однако существующие различия коренятся именно в национальных правовых традициях в сфере регулирования трудовых отношений. Граждане Российской Федерации очень бережно относятся к сложившимся традициям и не желают предавать их забвению. Данную особенность необходимо учитывать экспертам МОТ при обработке отчетов и при формулировании конкретных рекомендаций Российской Федерации.

Вместе с тем отдельные положения законодательства Российской Федерации, регулирующие трудовые правоотношения, нуждаются в существенной доработке, дабы удовлетворять обязательствам, принятым Российской Федерацией в соответствии с ратифицированными конвенциями МОТ. Это в первую очередь касается вопроса о дискриминации.

В целях совершенствования законодательства Российской Федерации в данной сфере, в работе обоснована необходимость учета следующих рекомендаций:

1. Дополнить ст. 3 ТК Российской Федерации следующим содержанием: «Дискриминация — действия или бездействие работодателя, направленные на ограничение прав и возможностей работников в сфере

трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении прав и свобод, либо незаконное получение каких-либо преимуществ по сравнению с другими работниками, находящимися с ними в равном правовом положении, на основании обстоятельств, указанных в пункте 2 настоящей статьи».

2. Закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации понятия прямой и косвенной дискриминации, что позволит защитить работников от негативных последствий внешне нейтральных действий работодателя, которые имеют дискриминационные последствия.

3. Закрепить возможность использования аудио- и видеозаписей, полученных без согласия другой стороны, в качестве допустимых доказательств; установить возможность использования в качестве доказательств данных статистики.

4. Предоставить государственной инспекции труда право рассматривать жалобы на дискриминацию в трудовых отношениях, что позволит более оперативно реагировать на факты нарушения антидискриминационного законодательства.

5. Расширить роль неправительственных организаций при рассмотрении дел о дискриминации.

6. Создать государственный орган, уполномоченный регулировать отношения связанные с обеспечением равноправия и борьбы с дискриминацией.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 04.08.2014. – № 31. – Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ: официальный текст по состоянию на 05 февраля 2018 // Российская газета. – № 256. – 31.12.2001.

3. О международных договорах Российской Федерации: федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ: официальный текст по состоянию на 12 марта 2014 // Российская газета. – № 140. – 21.07.1995.

Международные нормативные правовые акты

4. Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии). – Женева. – 2008. – С. 28.

5. Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.) (с изм. и доп. 1972 г.). – Женева: МБТ. – 2002. – С. 104.

6. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17-67.

Монографии

7. *Бекашев Д.К.* Международное трудовое право. (Публично-правовые аспекты) / Д.К. Бекашев. – М.: Проспект. – 2013. – 280 с.

8. *Герасименко Н.Ф.* Очерки становления современного российского законодательства в области охраны здоровья граждан. – М.: Гэотар-Мед. – 2001. – 351 с.

9. *Герасимова Е.С.* Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад / Е.С. Герасимова, С.А. Саурин, Н. Л. Лютов. – М.: Центр социально-трудовых прав. – 2015. – 125 с.

10. *Варламова Н.В.* Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Т. 1 / Н.В. Варламова, Т.А. Васильева, А.Г. Осипов, М.Т. Тимофеев. – М.: Новая юстиция. – 2016. – 424 с.

11. *Ларионова И.С.* Философия здоровья: учебное пособие / И.С. Ларионова. – М.: Гардарики. – 2007. – 223 с.

12. *Лютов Н.Л.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова. – М.: АНО Центр социально-трудовых прав. – 2015. – 190 с.

13. *Лютов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие / Н.Л. Лютов. – М.: Центр социально-трудовых прав. – 2012. – 128 с.

14. *Головина С.Ю.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова // монография. – М.: Норма: ИНФРА-М. – 2016. – 256 с.

15. Основные сведения об Организации Объединенных Наций // Пер. информ. центр ООН в Москве. – М.: Алекс. – 2015. – 346 с.

16. *Герасимова Е.С.* Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты: монография / Е.С. Герасимова, Ю.Е. Островская, П.В. Бизюков. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав». – 2018. – 148 с.

17. *Евгеньева А.П.* Словарь русского языка: в 4 т. / А.П. Евгеньевой // 4-е изд., стер. – М.: Русский язык, Полиграфресурсы. – 1999. – 800 с.

18. Digest of the case law of the European committee of social rights. – Council of the Europe. – 2008. – 373 p.

19. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. – Geneva. – 2011. – 790 p.

Учебники, учебные пособия

20. *Бекашев Д.К.* Международное трудовое право. (Публично-правовые аспекты) / Д. К. Бекашев. – М.: Проспект. – 2013. – 280 с.

21. *Герасименко Н.Ф.* Очерки становления современного российского законодательства в области охраны здоровья граждан. – М.: Гэотар-Мед. – 2001. – 351 с.

22. *Герасимова Е.С.* Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад / Е.С. Герасимова, С.А. Саурин, Н. Л. Лютов. – М.: Центр социально-трудовых прав. – 2015. – 125 с.

23. *Варламова Н.В.* Защита личности от дискриминации. В 3 томах. Т. 1 / Варламова Н.В., Васильева Т.А., Осипов А.Г., Тимофеев М.Т. – М.: Новая юстиция. – 2016. – 424 с.

24. *Ларионова И.С.* Философия здоровья: учебное пособие. – М.: Гардарики. – 2007. – 223 с.

25. *Лютов Н.Л.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н.Л. Лютов, Е.С Герасимова. – М.: АНО Центр социально-трудовых прав. – 2015. – 190 с.

26. *Лютов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие / Н.Л. Лютов. – М.: Центр социально-трудовых прав. – 2012. – 128 с.

27. *Головина С.Ю.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / С.Ю. Головина, Н. Л. Лютов // монография. – М.: Норма: ИНФРА-М. – 2016. – 256 с.

28. *Зарьянов Н.Г.* Основные сведения об Организации Объединенных Наций / Пер. информ. центр ООН в Москве. – М.: Алекс. – 2015. – 346 с.

29. *Герасимова Е.С.* Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты: монография / Е.С. Герасимова, Ю.Е. Островская, П.В. Бизюков. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав». – 2018. – 148 с.

30. *Евгеньева А.П.* Словарь русского языка: в 4 т. / А. П. Евгеньева. – 4-е изд., стер. - М.: Русский язык, Полиграфресурсы. – 1999. – 800 с.

31. Digest of the case law of the European committee of social rights. – Council of the Europe. – 2008. – 373 p.

32. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. – Geneva. – 2011. – 790 p.

Научные статьи

33. *Алешина А.В.* Международно-правовые стандарты в сфере недопущения дискриминации трудящихся / А.В Алешина, В.А Косовская // Общество. Среда. Развитие. – 2014. – № 2. – С. 95-98.

34. *Архипов В.В.* Место Конвенций МОТ в трудовом законодательстве России / В.В. Архипов // Современное право. – 2007. – № 3. – С. 79-84.

35. *Богатыренко З.С.* Международная организация труда в современном мире (к 90-летию МОТ) / З.С. Богатыренко // Труд за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 34.

36. *Бородин И.И.* Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства / И.И. Бородин // Трудовое право. – 2007. – № 1. – С. 59-64.

37. *Миланова А.Е.* Вопросы, возникающие в связи с работой 101-й сессии Международной конференции труда / А.Е. Миланова. – Женева: Административный совет. – 2012. – 16 с.

38. *Голубенко Я.А.* Международное сотрудничество России в сфере регулирования трудовых отношений: проблемы и перспективы / Я.А. Голубенко, М.Л. Макаревич // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2017. – № 2 (20). – С. 43-48.

39. Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее // Международная конференция труда: 97-я сессия. – Женева. – 2008. – 49 с.

40. *Дьякова Т.П.* Защита трудовых прав и интересов работников в сфере трудового права / Т.П. Дьякова, А.И. Клюкин // Современное общество и власть. – 2017. – № 1 (11). – С. 84-89.

41. *Крылов К.Д.* Международные трудовые стандарты для содействия миру и предотвращения кризисов / К.Д. Крылов // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2017. – № 10. – С. 53-64.

42. *Лукьянова И.Н.* Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации / И.Н. Лукьянова // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: науч.-практ. сборник. – М.: Центр соц.-труд. Прав. – 2018. – С. 192-267.

43. *Матчанова З.Ш.* Национальные правовые традиции государств в сфере регулирования трудовых отношений в свете их членства в международной организации труда / З.Ш. Матчанова // Ленинградский юридический журнал. – 2016. – № 2 (44). – С. 185-192.

44. *Мачульская Е.Е.* Целесообразность ратификации конвенции МОТ № 102 / Е.Е. Мачульская // Статья в сборнике: Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. – М.: Издательство Московского гуманитарного университета. – 2017. – 334 с.

45. Ратификация основополагающих и директивных конвенций МОТ и содействие им: общий обзор. – Женева: Международное бюро труда. – 2010. – 9 с.

46. *Смирнов Д.А.* О Некоторых тенденциях формирования системы актов международной организации труда / Д.А. Смирнов // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2009. – № 4 (4). – С. 118-125.

47. *Старокожев О.А.* Международное трудовое право в механизме защиты трудовых прав работников / О.А. Старокожев // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. – № 35. – С. 234-240.

48. *Калинин Д.Д.* Угрозы экономической безопасности страны в условиях усиления глобализации / Д. Д. Калинин // Экономика устойчивого развития. – 2015. – № 1 (21). – С. 49-57.

49. Ottawa charter for health promotion // Journal Health promotion. – 1986. – Vol. 1. – №. 4.

Авторефераты

50. *Борисова-Жарова В.Г.* Международно-правовые основы обеспечения права человека на здоровье. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2008. – 28 с.

Комментарии

51. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.

Электронные ресурсы

52. Аналитическая справка, подготовленная Морозовским районным судом Ростовской области [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://morozovsky.ros.sudrf.ru/> (дата обращения: 26.05.2018).

53. Дискриминация доказана. Виновных нет [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/jurisprudence/discriminjuris/1036> (дата обращения: 26.05.2018).

54. Доклад Комитета по свободе объединений Административного Совета Международной организации труда по делу № 2758 жалобе профсоюзов против Правительства Российской Федерации / Международное бюро труда; Административный Совет, 316 сессия, Женева, 1-16 ноября 2012 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/research/unionsurv/655> (дата обращения: 26.05.2018).

55. КСО Дело № 2251 333-й доклад / Международное бюро труда; Административный Совет, 289-я сессия, Женева, март 2004 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/research/unionsurv/882> (дата обращения: 26.05.2018).

56. КСО Дело № 2216 332-й доклад / Международное бюро труда; Административный Совет, 288-я сессия, Женева, ноябрь 2003 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/research/unionsurv/886> (дата обращения: 26.05.2018).

57. Международная организация труда [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения: 26.05.2018).

58. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/ (дата обращения: 26.05.2018).

59. Центр социально-трудовых прав [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trudprava.ru/news/discriminnews/1068> (дата обращения: 26.05.2018).

60. Equal employment opportunity [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (дата обращения: 26.05.2018).

Судебная практика

61. Дело «Глебов и Глебова (Glebov and Glebova) против Российской Федерации» (Жалоба № 21777/04): Постановление Европейского суда по правам человека // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. – № 1. – 2009.

62. Дело «Березкина (Berezkina) против Российской Федерации» (Жалоба № 3509/06): Постановление Европейского суда по правам человека // Бюллетень Европейского Суда по правам человека, № 11.

АННОТАЦИЯ. КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Международная организация труда, ее назначение в регулировании трудовых правоотношений

В данной выпускной работе рассматривается роль Международной организации труда в регулировании трудовых правоотношений. А именно, рассмотрены виды правовых актов Международной организации труда и особенности их формирования, проанализированы особенности сотрудничества России и Международной организации труда в области трудовых правоотношений, исследованы особенности защиты трудовых прав работников и работодателей.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Международная организация труда, правовые акты Международной организации труда, деятельность, трудовые правоотношения.

ABSTRACT. KEYWORD

In this final work the role of the International labour organization in the regulation of labour relations is considered. Namely, the types of legal acts of the International labour organization and the peculiarities of their formation are considered, the peculiarities of cooperation between Russia and the International labour organization in the field of labour relations are analyzed, the peculiarities of protection of labour rights of workers and employers are investigated.

KEYWORD:

International labour organization, legal acts of the International labour organization, activities, labour relations.