

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

МЕЖДУНАРОДНО ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 009

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2019 г.

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 009

Исполнитель:

Студент группы Ир-512 ПВД _____
(подпись)

О.В. Солонина

Руководитель работы:

конд. юрид. наук, доцент _____
(подпись)

А.А. Воронина

Нормоконтролер:

ст. преподаватель _____
(подпись)

К.А. Игишев

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА.....	8
1.1. Понятие, источники и значение международно-правового регулирования труда	8
1.2. Принципы международно-правового регулирования труда	13
2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В СФЕРЕ ТРУДА.....	16
2.1. Основные права человека в области труда.....	16
2.2. Международные нормы в области занятости, трудоустройства и профессионального обучения	22
2.3. Основные гарантии в сфере труда.....	27
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	37
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ДР.....	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	60

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Ни для кого не секрет, что на любом этапе исторического развития перед тем или иным государством стоит важнейшая задача – обеспечение высокого уровня жизни граждан, который достигается максимальным удовлетворением потребностей населения. В современной действительности удовлетворение ряда этих потребностей возможно лишь при наличии источника средства к существованию. В большинстве случаев таким источником является доход от трудовой деятельности. В связи с этим острой становится проблема необходимости определения и правового закрепления пределов и гарантий свободы труда и права на труд.

При этом важно отметить, что рассматривать право на труд как отдельно взятое право человека, нецелесообразно, ведь к нему примыкает целый ряд прочих трудовых прав: право на свободный выбор работы, на защиту от безработицы, на справедливые и благоприятные условия труда, на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, создавать профессиональные союзы и вступать в профессиональные союзы для защиты своих интересов и т.д. Иными словами, требуется определение четкого порядка обеспечению комплекса трудовых прав, в том числе неимущественного характера.

Как известно, современный этап развития международных отношений характеризуется рядом тенденций, которые оказывают достаточно разное воздействие на международное трудовое право и не всегда органично взаимодействуют между собой. В настоящий момент происходит усиление процессов глобализации мировой экономики, активна либерализация мировой торговли в рамках ВТО, повышение значения международного рынка услуг, что заставляет международное сообщество вычленять из большого числа международных трудовых стандартов так называемое «ядро» общепризнанных принципов и стараться обеспечить соблюдение хотя бы этих принципов через закрепление их в виде своеобразной социальной

оговорки в торговых и инвестиционных соглашениях, кодексах поведения многонациональных предприятий.

Продолжается развитие универсальных и региональных моделей международно-правовой защиты прав человека, в том числе в сфере труда. Особое значение приобретают акты международных контрольных и судебных органов на региональном уровне.

В таких условиях крайне важным становится определение места и роли международного трудового права, и, особенно, его потенциальной и реальной эффективности применительно к названным тенденциям, в том числе, в контексте защиты прав человека.

Важнейшее место в обеспечении и реализации международных трудовых стандартов занимает внутренняя нормотворческая и правоприменительная практика государств. Изучение права и практики Российской Федерации в области имплементации международных трудовых норм, взаимного влияния норм международного и внутреннего права в области трудовых отношений в России носит, безусловно, актуальный характер.

Степень разработанности темы. Роль международно-правового регулирования труда была и остается предметом исследования многих отечественных и зарубежных ученых. Среди них можно выделить научные работы Г.К. Дмитриевой, Л.Н. Завадской, И.Я. Киселева, Е.Н. Коршуновой, В.Н. Толкуновой, А.С. Чеботаревой, Р. Кук, Дж. Мертуса, Т.П. Оборочан, Е.Д. Точилкиной, Д.В. Черняевой, В.С. Цененко и др.

Объект исследования – общественные отношения, складывающиеся в области международно-правового регулирования труда.

Предмет исследования – система правовых норм, судебная практика и труды правоведов, связанные с международно-правовым регулированием труда.

Цель дипломной работы – проанализировать особенности международно-правового регулирования труда с целью выявления проблем в

российском трудовом законодательстве и внесении предложений по их устранению.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие, источники и значение международно-правового регулирования труда;
- охарактеризовать принципы международно-правового регулирования труда;
- выявить основные права человека в области труда;
- исследовать международные нормы в области занятости, трудоустройства и профессионального обучения;
- проанализировать основные гарантии в сфере труда;
- проанализировать правоприменительную практику реализации международного регулирования труда в Российской Федерации.

Теоретическая основа исследования представлена трудами таких авторов-правоведов, как: А.В. Алёшина., В.А Косовская., М.В. Лушникова., А.М. Лушников., К.Л. Томашевский., Д.В. Черняева., В.М. Шумилов.

Методологическая основа исследования. В работе использовались общенаучные методы: дедукция и индукция, анализ и синтез, а также частные научные методы исследования: исторический, сравнительно-правовой и системно-структурный.

Нормативную основу исследования составляют Конституция РФ¹, Всеобщая декларация прав человека², Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда"³, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах⁴, Международный пакт о гражданских и политических правах⁵, Трудовой кодекс РФ⁶, Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 №

¹ Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, Ст. 4398.

² Российская газета. 1998. № 140.

³ Российская газета. 1998. № 238.

⁴ Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

⁵ Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

⁶ Собрание законодательства РФ». 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

1-ФКЗ¹, Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ в ред. от 12.03.2014 «О международных договорах Российской Федерации»².

Выпускная дипломная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих пять параграфов, заключения и списка использованной литературы.

¹ Собрание законодательства РФ, 1994, № 13, Ст. 1447.

² Российская газета. 1995.21 июля.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА

1.1. Понятие, источники и значение международно-правового регулирования труда

Международно-правовое регулирование в сфере труда – это регламентирование на основе международных нормативных правовых актов и соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) отношений, связанных с применением труда, его условиями, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников¹. Международно-правовое регулирование находит свое выражение в форме норм труда, закрепленных в актах, которые принимаются ООН, МОТ, региональными объединениями государств, в том числе двусторонних и многосторонних соглашениях различных государств.

Вопрос о том, является ли международное трудовое право самостоятельной отраслью права, остается дискуссионным. Международные акты содержат в себе нормы, которые направлены на регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношениями. Следствием этого является отнесение международных актов к источникам российского трудового права.

Согласно пункту 4 статье 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью её правовой системы. Эта норма полностью относится и к регулированию трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений. Исходя из этого, следует сказать о том, что на отношения работодателя и работника, находящихся на территории Российской Федерации, распространяют свое действие не только нормы отечественного

¹ Жандарова П.А. Международно-правовое регулирование трудовых отношений // В сборнике: Молодежь и XXI век - 2018 материалы VIII Международной молодежной научной конференции: в 5 томах. 2018. С. 27.

законодательства, но и нормы международного права. При этом международные договоры, подписанные и ратифицированные Российской Федерацией, имеют приоритет перед национальным законодательством.

В соответствии со статьей 10 Трудового кодекса Российской Федерации та часть международных норм труда, а именно которая воплощает общепризнанные нормы и принципы международного права, а также конвенции и иные международные акты по труду, которые ратифицированы Россией, приобретают значение внутреннего российского закона и должны применяться судами и другими государственными органами. Если международным актом установлены другие правила, чем предусмотрены правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, то применяются правила международного акта. Однако только при условии, что международными актами предусматриваются более благоприятные нормы, чем российскими нормативно правовыми актами.

Часть 3 статьи 46 Конституции РФ устанавливает право каждого в соответствии с международными договорами РФ обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. Таким образом, граждане РФ имеют возможность обращаться в Европейский суд по правам человека.

Следует выделить основные направления воздействия международных трудовых норм на российское трудовое право:

- прямое действие международных актов в случае их ратификации Российской Федерацией;
- включение международных норм в текст российских законов;
- реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов национального законодательства.

Международные акты могут быть включены в систему актов российского трудового законодательства 3 способами: на основании

ратификации; имплементации, обязательности действия (в силу членства)¹.

После великой октябрьской социалистической революции 1917 года большое влияние на регулирование права на труд стало оказывать соперничество капитализма и социализма².

В 1919 г. произошло важнейшее событие – была учреждена Международная организация труда, которая занималась изданием нормативных актов (конвенций и рекомендаций). После второй мировой войны особой активностью отличалась деятельность ООН по закреплению и защите прав и свобод человека, в том числе в социальной и экономической областях. Так, 10 декабря 1948 года Генеральной Ассамблеей ООН была принята знаменитая Всеобщая декларация прав человека, ст. 23 которой провозглашает, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы»³. Кроме того, данная декларация закрепляет права на равную оплату за равный труд, на справедливое вознаграждение, на создание и членство в профессиональных союзах.

Таким образом, именно Всеобщая декларация прав человека стала первым документом, в котором право на труд было провозглашено как важнейшее международное признанное право человека.

Следующей вехой в развитии права на труд в международном праве следует считать принятие в 1966 году в Нью-Йорке Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст. 6 которого предусматривала, что «участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут

¹ Бриллиантова Н.А. Трудовое право / Бриллиантова Н.А. [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. - М.: РГ-Пресс, 2016. С. 506.

² Гордеев И. А. История становления и развития советского трудового права (1917-1941 гг.): Автореф. дис. ... канд. ист. наук. Курск, 2002. С. 72.

³ Российская газета. 1998. № 6

надлежащие шаги к обеспечению этого права»¹.

Таким образом, именно Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах вобрал в себя продолжение развитие идей, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. Именно этот документ впервые связывает право на труд с равным для всех правом продвижения в работе на более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации. Всеобщая декларация прав человека заключала в себе огромный комплекс прав человека, относящихся к сфере труда. В их число входили, например: право на трудоустройство, защиту от безработицы, право на досуг и т.д. Безусловно, данное положение иллюстрирует процесс демократизации права на труд в международных масштабах.

Отличительной чертой международного права является использование норм, которые содержатся в международных договорах, и также в документах, которые носят рекомендательный характер.

Основой для регулирования трудовых отношений из числа документов ООН являются международные пакты – «О гражданских и политических правах»² и «Об экономических, социальных и культурных правах», который были приняты в 1966 г.. Отличительной чертой данных многосторонних договоров является более обширный перечень прав, предоставляемых трудящимся, чем во Всеобщей декларации прав человека. А также в первом документе предусмотрен надзор за соблюдением входящих в него положений.

Помимо этого, особую роль в трудовой сфере играют акты ООН, названные антидискриминационными конвенциями. Они включают в себя нормы и принципы международного права, и поэтому формируют фундамент правового положения субъектов трудовых правоотношений, составляют основу сотрудничества между различными государствами в сфере труда.

Основная же деятельность по регулированию трудовых отношений на

¹ Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

² Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

международном уровне приходится на Международную организацию труда или МОТ. К ее членам относятся 185 государств. Основной целью МОТ является повышение жизненного уровня трудящихся и улучшение условий труда.

По своей сути международно-правовые акты представляют собой единую систему источников международного трудового права, базой построения которой являются основополагающие принципы международного права. На этих принципах основываются правила толкования названных источников и правила разрешения коллизий, возникающих внутри системы¹.

В настоящее время международно-трудовые стандарты оказывают большое влияние на формирование российской системы трудового права. Можно выделить основные направления данного влияния: прямое применение международных норм в случае ратификации Российской Федерации актов МОТ; включение международных стандартов в текст российских законов, актов, договоров и соглашений; реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных договоров путем издания актов внутреннего законодательства, которые будут воспроизводить или учитывать международные стандарты².

В заключении следует отметить, что на современном этапе развития российского трудового права, возрастает роль международных трудовых стандартов. Но в то же время российское трудовое законодательство во многом не соответствует международным нормам труда. При построении демократического правового государства дальнейшее развитие системы российского трудового права должно осуществляться с учетом прогрессивного опыта международно-правового регулирования труда.

Таким образом, право на труд, прежде чем стать признанным международными правовыми актами, прошло много этапов в своём развитии.

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Теория трудового права. СПб., 2006. С. 452.

² Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник для вузов. М., 2005. С. 94.

1.2. Принципы международно-правового регулирования труда

Для международно-трудового права характерно распространение как общих принципов международного права, так и выделение самостоятельных принципов правового регулирования.

Общие принципы международного права – основные 10 принципов, закрепленных в Уставе ООН, Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений государств 1970 г., Заключительном акте СБСЕ 1975 г.

Принципы международно-правового регулирования труда закреплены в Филадельфийской Декларации относительно целей и задач Международной Организации Труда от 10 мая 1944 г.:

а) труд не является товаром. Принцип нетоварного характера труда был введен в текст статей о труде мирных договоров 1919 г. под влиянием гуманистических идей ирландского экономиста XIX века Джона Келлса Инграма, который считал, что труд не может отделяться от личности работника, а отношения между хозяином и человеком труда должны быть увязаны с моральными условиями и контракт между работодателем и работником не должен приравниваться к купле-продаже товара ¹. Причем инициатором включения данного принципа стала американская делегация, в том числе и потому, что в законодательстве США такой принцип уже был закреплен в антитестовском Законе Клейтона 1914 г.²

б) свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса;

в) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния ;

г) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом

¹ *Ingram J. K.* Work and the workman: an address to the Trades' Union Congress Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland. 1880—1881. P. 109. URL: <https://www.webcache.googleusercontent.com/search/cache:i6TLhpE9FSUJ>: <https://archive.org/stream/journalofstatist3418stat/journalofstatist3418stat>. (дата обращения: 09.04.2019).

² *Hendrickx F.T.* Foundations and Functions of Contemporary Labour Law European Labour Law Journal. 2012. Vol. 3. № 2. P. 111.

государстве и путем постоянных и объединенных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

Кроме того, последние десятилетия, начиная с принятия Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г., получили широкое признание следующие основополагающие принципы:

- а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- в) действительное запрещение детского труда;
- г) недопущение дискриминации в области труда и занятий¹.

Эти принципы были названы в Декларации как «основополагающие» (fundamental), которые должны соблюдаться государствами-членами независимо от факта ратификации той или иной конвенции МОТ, а лишь в силу присоединения к Уставу организации и Филадельфийской декларации МОТ 1944 г., являющейся приложением к Уставу.

Д.В. Черняева прослеживает первоначальное «происхождение» данных принципов и отмечает: «Первая формулировка таких принципов была осуществлена в ст. 427 ч. XIII Версальского мирного договора 1919 г. и абз. 6, 7 Атлантической хартии 1941 г. Впоследствии МОТ при составлении своей Декларации о целях и задачах (так называемой Филадельфийской декларации) 1944 г. заимствовала часть принципов, закрепленных в Версальском мирном договоре, несколько преобразовав их форму и внутреннее содержание»².

Однако вышеназванные принципы, прежде всего, раскрывают

¹ Российская газета. 1998. № 238

² Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право). М.: КНОРУС, 2010. С. 40.

подходы, которым должны следовать государства в их социально-трудовой политике. Что касается основ деятельности самой организации, то следует назвать триаду принципов, на которых, согласно Уставу МОТ¹, непосредственно основывается ее деятельность².

Таким образом, можно сделать вывод о том, что международно-правовые акты, содержащие нормы, направленные на регулирование трудовых отношений, являются значимым источником, неотъемлемой частью российского трудового права. Они расширяют, обогащают права граждан, открывают перспективы развития отечественного трудового законодательства, приводят его в соответствие с общепринятыми мировыми стандартами. Международные трудовые нормы играют большую роль в консолидировании российского трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, а также в активизации правотворчества.

¹ Женева: МБТ, 1996. С. 5-23.

² *Бекяшев Д.К.* Международное трудовое право (публично-правовые аспекты). М.: Проспект, 2013. С. 14-15.

2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В СФЕРЕ ТРУДА

2.1. Основные права человека в области труда

Пожалуй, основным правом человека в области труда является право на труд. Базой для создания условий, которые обеспечивают достойную жизнь и свободное развитие человека, в каждом социальном государстве должен выступать свободный, достойный, а также гарантированный труд.

В статье 23 Всеобщей декларации прав человека, которая была принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, закрепляются положения о том, что:

- Любой человек имеет право на труд, на ничем не ограниченный, свободный, осуществляемый по своему усмотрению выбор работы.

- Любой вправе рассчитывать на справедливые и благоприятные условия осуществления трудовой деятельности, а также, и на личную защиту от безработицы.

- Любой человек, без какой-нибудь дискриминации, вправе получать равную оплату труда за равный труд.

Кроме того, любой человек, который работает, имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение за осуществление трудовой деятельности. Такое вознаграждение должно обеспечить нормальное существование непосредственно для самого человека, а также, для его близких членов семьи.

Также вышеуказанное вознаграждение может, если на то есть необходимость быть дополнено и прочими средствами государственной поддержки и государственного социального обеспечения.

Касаемо международно-правового регулирования права на труд, в статье 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, сказано, что те государства, которые участвуют в данном Пакте, в обязательном порядке признают право на труд.

Еще в вышеназванном пакте приведены меры, необходимые для принятия теми государствами, которые участвуют в данном пакте, для того,

чтобы в полной мере достигнуть цели полного осуществления гражданами права на труд.

Необходимо отдельно отметить, что в статье 23 Декларации прав и свобод человека и гражданина¹, которая была принята Постановлением Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-1, в том числе закрепляется, что:

- каждый человек имеет право на труд, который он может свободно выбрать, либо на который он свободно согласился, а также, каждый имеет полное право распоряжаться своими способностями к труду и имеет право выбрать свою профессию и род осуществления трудовой деятельности.

– любой человек имеет право работать в таких условиях труда, которые отвечают установленным требованиям, таким, как безопасность, гигиена, и на равноценное вознаграждение за равноценный труд без какой бы то ни было дискриминации, а также на то, что такое вознаграждение не может быть ниже того, которое установлено законом о минимальном размере оплаты труда.

– каждый человек имеет право на защиту от безработицы.

Вышеназванная Декларация прав и свобод человека и гражданина устанавливает, в том числе, запрет принудительного труда.

Исходя из вышеизложенного, следует несомненный вывод, касающийся того, что право на труд каждого человека закрепляется не только во внутреннем законодательстве, но и в нормах международного права.

Международное трудовое право, в том числе, такой его аспект, как право на труд, регулирует международные отношения с участием государств, международных организаций и других субъектов международного права с целью защиты трудовых прав граждан при помощи международно-правовых средств. Главной проблемой международного трудового права на сегодняшний день остается проблема, имеющая связь с глобализацией,

¹ Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. - 1991. - № 52. - Ст. 1865.

формированием группы источников трудового права и составом субъектов международного трудового права.

Конвенция о трудящихся мигрантах принятая в 1949 году акцентирует наше внимание на приеме на работу мигрантов и условиях их труда.¹ Согласно указанной Конвенции государства обязаны предоставить иммигрантам, законно прибывающим на его территории, условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола. Для более четкого урегулирования вопросов трудовой миграции необходимо ввести новый миграционный режим, вследствие которого страны происхождения будут вынуждены наладить сотрудничество в целях защиты прав мигрантов.

Еще одним правом в сфере труда граждан является равенство в труде, запрет дискриминации. Конституция РФ в ч. 2 и 3 ст. 19 провозгласила, что « государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от каких-либо признаков, в т.ч. независимо от пола. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Конституционный принцип равенства прав человека применительно к социально-экономическим правам получил свое отражение в действующем трудовом законодательстве России. Среди принципов трудового права в действующем ТК РФ, с одной стороны, ст. 2 назван принцип равенства прав и возможностей работников без какой-либо дискриминации, с другой стороны возможна правовая дифференциация труда отдельных категорий работников на основе положений разд. XII Кодекса.

Первое нормативное закрепление принципа равенства в международном масштабе встречается в Филадельфийской декларации 1944 г. «Относительно целей и задач Международной Организации Труда», где

¹ Конвенция № 97 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 965 - 981.

устанавливается тот факт, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

Следующий документ – Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принятая в июне 1998 г., сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств – членов МОТ. К ним относятся свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

В Международном пакте ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., кроме провозглашения равенства всех перед законом и запрещения дискриминации, специально подчеркивается равенство в отношении заработной платы.

Недопущение дискриминации в сфере труда признано в международном праве как необходимое условие для реализации равных прав и возможностей в области труда и занятий. Ключевым направлением политики МОТ до 2030 года является преодоление всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек¹. Самые основные меры по недопущению, предотвращению, запрещению и упразднению дискриминации в сфере труда содержатся в Конвенции № 111² и Рекомендации № 111³ о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.). Они присутствуют также в специальных подразделах Конвенции № 117 1962 года⁴ и Конвенции № 82 1947 года⁵. Особого внимания заслуживают те общие нормы, которые затрагивают обеспечение равного вознаграждения за

¹ Официальный сайт ООН [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.un.org/ru/events/womensday/index.shtml>.

² Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

³ Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда. 1991. С. 1266-1269.

⁴ Там же. - С. 1321-1329.

⁵ Там же. - С. 810-821.

труд для мужчин и женщин, если труд имеет равную ценность, закрепленные в Конвенции № 100¹ и Рекомендации № 90², принятых в 1951 году. Гораздо позднее была урегулирована на международном уровне проблема защиты от дискриминации лиц с семейными обязанностями, как самостоятельная форма дискриминации требующая особого подхода. В Конвенции № 156³ и Рекомендации № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями»⁴ привлекается внимание к данному аспекту дискриминации в сфере труда.

В России признаются в качестве основополагающих международные акты МОТ, затрагивающие вопросы равенства прав и возможностей в трудовых отношениях и недопущения дискриминации граждан в области труда и занятий (Конвенции № 100 и № 111), а также касающиеся работников с семейными обязанностями (Конвенция № 156). Соответственно, государство, ратифицировавшее эти нормативные акты, должно соблюдать их и учитывать содержание дискриминации в области труда и занятий, формулировать и применять политику с учетом недопущения дискриминации, проводить мероприятия в рамках этой политики в соответствии с международными стандартами. Несомненную ценность международных норм определяет установление и закрепление понятия дискриминации. Применительно к сфере труда устанавливается правовой стандарт, в соответствии с которым «дискриминация» - это всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социальном происхождении, и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей и обращения в отношении доступа к профобучению, к различным занятиям и труду, в отношении условий труда (ст. 1 Конвенции № 111, п. 1

¹ Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда. 1991. С. 1034-1038.

² Там же. С. 1039-1041.

³ Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

⁴ Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда. 1991. С. 1963-1969.

Рекомендации № 111).

Государство имеет право расширить или изменить понятие «дискриминации», предусмотрев иные различия, предпочтения или исключения, с целью достижения результата ликвидации или предотвращения нарушений равенства возможностей или обращения в области трудовых отношений, после проведения консультирования с представительными организациями работодателей и работников в рамках трехсторонних отношений по социальному партнерству на федеральном уровне. В связи с этим рекомендуется закрепить, что все лица должны пользоваться без дискриминации равенством возможностей и обращения в отношении: доступа свободного к обучению и работе на основании личных предпочтений и склонностей; доступа к услугам учреждений, занимающихся профессиональным ориентированием и трудоустройством; продвижения по работе с учетом личного характера, имеющихся знаний и стремлений; условий труда, включая время отдыха и рабочее время, ежегодный оплачиваемый отпуск, охрану труда и безопасности на предприятии, социальное обеспечение и бытовое обслуживание, гарантии и компенсации, предоставляемые в связи с работой (п. 2 Рекомендации № 111).

Однако не признаются дискриминацией такие различия, предпочтения, исключения, которые основаны на особых требованиях в отношении конкретно выполняемой работы, мероприятия по защите или помощи в определенной ситуации, определенным категориям работников в соответствии с международными актами (ст. 1, п. 1 с. 5 Конвенции № 111, п. 1 Рекомендации № 111).

В международных актах акцентируется внимание на том, что антидискриминационные положения законодательства не должны идти в разрез с мероприятиями по защите материнства, обеспечения здоровья, безопасности и благосостояния работающих женщин, которые компетентный орган сочтет целесообразными и необходимыми (п. 4 ст. 14 Конвенции № 117, п. 4 ст. 18 Конвенции № 82).

К сожалению, рамки исследования не позволяют остановиться на всех

основных правах международно-правового характера в области труда, упомянем лишь, что к основным правам различными конвенциями относятся права на ассоциацию (Конвенция № 87), права представителей трудящихся на предприятиях (Конвенция МОТ № 135), на коллективные переговоры (Конвенции № 98 и 154) и на забастовку (В актах МОТ отсутствует право на забастовку, но косвенно, как полагают контрольно-надзорные органы МОТ, это право признано, ибо оно вытекает из Конвенции № 87).

2.2. Международные нормы в области занятости, трудоустройства и профессионального обучения

Сто лет назад, в 1919 году, вскоре после окончания Первой мировой войны, на волне социальных перемен была создана Международная организация труда (МОТ). Ее главная цель – обеспечивать достойные условия труда для женщин и мужчин по всему миру.

Первые международные стандарты, которые ввела МОТ, касались таких вопросов, как продолжительность рабочего дня, защита беременных женщин и кормящих матерей, минимальный возраст работников, борьба с безработицей, а также ночные смены.

В послевоенные годы становилось все более очевидным, что социальная справедливость – залог мира: необходимость создания МОТ была закреплена в Версальском мирном договоре.

В мае 1944 года МОТ приняла декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах их реализации, вошедшую в историю как Филадельфийская декларация. Документ закрепил право трудящихся проводить собрания, объединяться и вести переговоры с работодателями.

В 1945 году МОТ, существовавшая как самостоятельная международная структура, стала частью системы только что созданной Организации Объединенных Наций.

После войны претерпел существенные изменения и состав МОТ. Индустриально развитые страны становились меньшинством в организации, в ряды которой вступало всё больше развивающихся государств.

Помимо Филадельфийской, МОТ приняла еще 2 важнейшие декларации — о многонациональных предприятиях и социальной политике (1977 год) и об основополагающих правах и принципах в сфере труда (1998 год).

В 21-м веке Международная организация труда расширила свою деятельность, включив такие направления как защита прав коренных народов, людей, живущих с ВИЧ, мигрантов, а также работников неформальной сферы занятости.

С самого начала создания МОТ, уже на первой Международной конференции труда, состоявшейся в Вашингтоне с 29 октября 1919 года-27 января 1920 г., рассматривались вопросы занятости. В рамках конференции принимается шесть конвенций, среди них Конвенция № 2 о безработице, рассматривающая организацию бирж труда, учет рабочих мест и свободной рабочей силы, оказание финансовой поддержки лицам, ищущим работу, и т.д. В других конвенциях излагались вопросы продолжительности рабочего времени, труда, женщин, детей, несовершеннолетних.

Вторая сессия Международной конференции труда, которая проходила в Женеве с 15 июня по 10 июля 1920 г., ознаменована принятием двух конвенций. Конвенция № 8 посвящалась помощи по безработице в случае кораблекрушения. В Конвенции № 9 говорилось о трудоустройстве моряков. Эти конвенции были дополнены Рекомендацией № 10 о страховании по безработице для моряков.

Третья сессия Международной конференции труда проходила в 1921 году в Женеве. На ней принимается Рекомендация № 11 о предупреждении сельскохозяйственной безработицы¹.

¹ *Томашевский К.Л.* Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 52.

Мировой экономический кризис 1929-1933 годов послужил толчком для новой ветви принятия норм МОТ, связанных с занятостью и безработицей. Надо отметить, что в этот период безработица захлестнула многие страны (среди них США, Германия, Россия и т.д.).

Отличительной чертой конвенций и рекомендаций МОТ в этот период являлось возложение ответственности государств за организацию трудоустройства и страхования по безработице. К примеру, Конвенция 1933 г. № 34 о платных бюро носила обязывающий характер для государств по ликвидации различных частных учреждений и организаций, занимающихся трудоустройством на платной основе. Данная Конвенция имела дополнение в виде Рекомендации № 42 о бюро занятости.

На 19 сессии Международной конференции труда 4-25 июня 1935 г. была принята Рекомендация № 45 о безработице среди молодежи. 25 сессия Международной конференции труда, которая прошла в июне 1939 г., ознаменована принятием Конвенции № 66 о вербовке, трудоустройстве и условиях труда трудящихся-мигрантов. Она была дополнена Рекомендацией № 61.

Пособиям по безработице была посвящена Конвенция 1934 года № 44 о пособиях лицам, которые являются безработными по независящим от них обстоятельствам, и Рекомендация № 44 о страховании на случай безработицы и о различных видах оказания помощи безработным. По нормам Конвенции государства-участники МОТ были обязаны (не без оговорок) создавать систему обязательного и добровольного страхования по безработице. В Рекомендациях же немного расширился круг лиц, имеющих право на получение пособия по безработице, и устанавливались более льготные обстоятельства страхования.

Международные трудовые нормы содержатся и в двусторонних соглашениях. Они в основном касаются трудоустройства граждан другой страны и в связи с этим представляют собой определенное соглашение стран, у которых разные правовые системы в отношении предоставления права на труд мигрантам.

В 1990-х годах Россия начала свою деятельность в направлении сотрудничества. Тогда были заключены соглашения с такими государствами, как Китай, Польша, Вьетнам, Германия и др.

Особую роль в вопросах миграции труда играют двусторонние соглашения со странами ближайшего зарубежья. Они устанавливают принцип режима труда мигрантов. Поэтому в 1993 г. Россия заключила соглашения с Украиной, Молдавией, Белоруссией. Позже аналогичные договоры были подписаны с Арменией, Киргизией, Таджикистаном, Китаем, КНДР, Узбекистаном, Францией.

Кроме того, в нормотворческой деятельности МОТ нашли отражение определенное развитие и регламентация профессионального обучения как одно из средств облегчения трудоустройства. До второй мировой войны по этому вопросу был принят ряд рекомендаций, а именно: № 15 -- о развитии технического обучения в области сельского хозяйства (1921 г.); № 42 - о бюро занятости; № 57 о профессиональном обучении (1939 г.); № 60 - об ученичестве (1939 г.).

Недостатком международно-правовых норм данного периода является отсутствие во многих из них даже намек на решение проблемы безработицы как таковой, однако тенденции возложения на государства ответственности за организацию системы трудоустройства, страхования от безработицы, профессионального обучения уже стали намечаться.

В 1944 г. Филадельфийская декларация о целях и задачах МОТ провозгласила как основную цель организации «достижения полной занятости», в следующем году данная цель была включена в Устав МОТ. В дальнейшем, во Всеобщей декларации прав человека провозглашалось, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы».

В 1948 году принимается Конвенция МОТ № 88 об организации службы занятости, обязывающая государства создавать государственные службы занятости.

Ликвидации безработицы и неполной занятости была посвящена Конвенция № 122 1964 года. Она дополнялась Рекомендацией № 122 с этим же названием, которая предлагает достаточно подробный перечень общих и специальных мер по осуществлению политики занятости, в частности по стимулированию непрерывного экономического роста, устранения сезонных колебаний занятости и т.д. В 1988 году принимается еще одна Конвенция (№ 168) МОТ, задачи которой идентичны¹.

Одним из международных нормативных актов, в котором уделяется внимание вопросам занятости и борьбе с безработицей, является Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. В ст. 6 этого пакта указывается, что государства, участвующие в нем, «признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут необходимые шаги для обеспечения этого права».

В 1979 г. была принята Всемирная программа занятости. Она базируется на Декларации принципов и программе действий, принятых Всемирной конференцией по вопросам занятости в 1976 г. По результатам Всемирной конференции по вопросам занятости, состоявшейся в 1979 г., была принята резолюция о мерах по выполнению программы занятости.

Краткий обзор международного регулирования занятости свидетельствует о том, что международное сообщество стремится разработать меры по полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Ни одной стране мира подобной программы полной занятости населения реализовать не удалось.

¹ Гордеев И. А. История становления и развития советского трудового права (1917-1941 гг.): Автореф. дис. ... канд. ист. наук. Курск, 2002. С. 72.

2.3. Основные гарантии в сфере труда

Право каждого человека на труд на сегодняшний день отражено и в Конституции РФ 1993 г.

Трудовое право при помощи правовых норм регулирует трудовые отношения при осуществлении практически любого вида труда в зависимости от того критерия, который положен в основу его разграничения (дифференциация труда). Это могут быть индивидуальный и коллективный труд, производительный либо непроизводительный, предпринимательский и общественный и так далее.

Государство должно быть организатором процесса модернизации, решать, каким образом могут и должны быть модернизированы отдельные сферы общественной жизни, в том числе трудовая сфера. Представляется, что недостаточно провозгласить какие-либо права и установить законодательные гарантии в нормативно-правовых актах. Необходим четкий механизм претворения таких прав в практическую жизнь.

Основным в проблеме прав человека является на сегодняшний день не теория, а именно практическая деятельность, которая предполагает создание необходимых условий, гарантий, механизмов реализации глобальных социально-экономических прав человека. Необходимо исключить прямые нарушения прав, устранить те причины, которые их порождают, установить заслоны на пути злоупотреблений и произвола в отношении прав граждан¹.

Нужно укрепить охрану трудовых прав граждан и их защиту со стороны властей.

В настоящее время существует множество причин нарушений прав в сфере труда. Основная из них – это отсутствие четкой системы процедур и способов защиты.

В связи с тенденцией к глобализации и унификации всех сторон

¹ Дружинина Л.К. Значение актов международной организации труда в правовом регулировании труда // Закон и общество: история, проблемы, перспективы материалы XIX межвузовской студенческой научно-практической конференции (с международным участием). 2016. С. 135.

социально-экономических взаимоотношений между людьми (как между гражданами в рамках единого государства, так и между гражданами разных государств), гражданское общество в целом с одной стороны и государство в лице законодательной власти с другой стороны становятся перед необходимостью официальной фиксации определенных механизмов защиты, в том числе, механизмов защиты трудовых прав граждан.

Данные механизмы защиты можно разделить по следующим группам: 1) общепринятые (наиболее часто используемые) механизмы защиты трудовых прав: государственные инспекции труда, комиссии по трудовым спорам, суды и т.д.; 2) механизмы защиты трудовых прав, направленные в первую очередь на унификацию правотворческой и правоприменительной практики как внутри одного государства, так и в рамках межгосударственного взаимодействия.

Механизмы защиты трудовых прав, направленные в первую очередь на унификацию правотворческой и правоприменительной практики можно разделить на две группы: международные механизмы защиты трудовых прав граждан и конституционно-правовой механизм защиты трудовых прав граждан.

Следует отметить, что механизм защиты прав, в том числе трудовых, это выстроенная система правовых средств и условий, направленная на достижение конечной цели по юридическому и фактическому восстановлению нарушенных прав либо пресечению их нарушения¹.

В тоже время, международный механизм защиты трудовых прав граждан имеет свои особенности, которые выражаются в том, что, данный механизм реализует свои задачи в первую очередь через унификацию национального законодательства, приведение его в соответствие с международными трудовыми стандартами в рамках ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации.

Унификация национального трудового законодательства

¹ *Томашевский К.Л.* Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 52.

осуществляется следующими двумя путями.

Путь первый – имплементация международных стандартов труда во внутреннее право. Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

В соответствии с ч. 3 ст. 5 Федерального закона от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»¹, положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. Для осуществления иных положений международных договоров Российской Федерации принимаются соответствующие правовые акты.

Следует отметить, что данный путь является наиболее распространенным, но в тоже время не самым эффективным. Как не однократно отмечали контрольные органы МОТ (Международная организация труда), просто ратификация какой-либо конвенции, содержащей в себе международные стандарты труда, и включение данной конвенции в состав национального законодательства является недостаточной мерой для реализации целей, во исполнение которых данная конвенция была принята².

Второй путь – принятие актов внутреннего законодательства с учетом международных стандартов труда. Источником для внутреннего правотворчества могут быть не только международные договоры, которые заключило государство или к которым оно присоединилось, но и любые виды международных трудовых стандартов.

Среди международных трудовых стандартов основную роль играют

¹ Российская газета. 1995. № 140.

² Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2010.С. 24.

международные договоры в сфере труда с участием России. Перечень данных документов достаточно обширен. Но наиболее фундаментальные из них следующие: это Пакты ООН от 1966 о правах человека, Конвенция о правах ребенка 1989, Конвенция ООН о правах инвалидов от 2006. Данные международные договоры регулируют трудовые права отдельных категорий работников и применяются для разрешения трудовых споров.

Вторая, наиболее большая и важная группа международных стандартов труда – акты МОТ.

Как отмечается в юридической литературе, среди ратифицированных Россией, восемь так называемых фундаментальных конвенций, три приоритетные конвенции (из четырех) и 61 техническая конвенция (из 177)¹.

Также следует отметить, что в последнее время все чаще стали приниматься региональные международные стандарты труда, а именно, международные договоры, заключенные в рамках СНГ и ЕврАзЭС (Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014², в рамках которого урегулированы особенности трудоустройства граждан государств - членов ЕврАзЭС), Совета Европы (Европейская социальная хартия (пересмотренная)³) и Европейского союза (Соглашение о партнерстве и сотрудничестве, учреждающее партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими сообществами и их государствами-членами, с другой стороны⁴, в рамках которого запрещена дискриминация по признаку гражданства в том, что касается условий труда, вознаграждения или увольнения, по сравнению с его собственными гражданами).

Помимо вышеуказанного механизма защиты трудовых прав граждан в виде унификации национального законодательства, у граждан Российской Федерации имеется такой механизм защиты своих трудовых прав как обращение в Европейский суд по правам человека.

¹ *Бякишев Д.К.* Международное трудовое право: учеб. пособие. – М.: ТК Велби, изд-во «Проспект», 2008. С. 14.

² Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 16.01.2015.

³ Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 – 67.

⁴ Бюллетень международных договоров. 1998. № 8. С. 3 – 74.

Непосредственно, в Конвенции о защите прав человека и основных свобод, закреплены следующие права в области труда: запрет рабства и принудительного труда (ст. 4); свобода собраний и объединений, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов (ст. 11); запрет дискриминации (ст. 14).

Следует отметить, что данный механизм для защиты именно трудовых прав является не востребованным.

Конституционно-правовой механизм защиты трудовых прав граждан представляет собой деятельность Конституционного суда Российской Федерации.

Данный судебный орган осуществляет свои полномочия в рамках ст. 125 Конституции РФ, а также в соответствии с Федеральным конституционным законом от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»¹. В отличие от механизма защиты трудовых прав, представленного Европейским судом по правам человека, такой механизм защиты как Конституционный суд Российской Федерации используется в полной мере (например, Постановление от 07.12.2017 № 38-П²).

В юридической литературе до сих пор идет спор о том, является ли решение Конституционного суда источником права или нет, то есть может ли деятельность Конституционного суда РФ фактически восстановить нарушенные трудовые права или пресечь их нарушение, а также что следует считать источником права: правовые позиции или решения Конституционного Суда РФ³.

¹ Собрание законодательства РФ. 1994. № 13. Ст. 1447.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш" // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018. № 1.

³ *Вавилин Е. В.* Выбор способа защиты гражданских прав. — СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. С. 152.

Присоединяясь к данной дискуссии необходимо отметить, что в соответствии с п. 6 ст. 125 Конституции РФ, акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу; не соответствующие Конституции Российской Федерации международные договоры Российской Федерации не подлежат введению в действие и применению.

Из этого можно сделать вывод о том, что акты Конституционного суда обладают юридической силой, а, следовательно, являются источником права.

Несмотря на то, что государство декларировало взятие на себя обязательств по обеспечению прямого действия результатов деятельности вышеуказанных механизмов защиты, а также судебная практика все больше характеризуется расширением случаев применения, например, актов МОТ, следует отметить, что все еще встречается правоприменительная практика, когда работнику отказывают в удовлетворении заявленных ими требований на том основании, что отсутствует в трудовом законодательстве РФ норма, запрещающая работодателю действовать по своему усмотрению¹.

То есть данная правоприменительная практика нивелирует все достижения вышеуказанных механизмов защиты трудовых прав. Именно поэтому, данные механизмы необходимо рассматривать в большей степени как основания для унификации трудового законодательства, в соответствии с которым законодатель должен приводить его в соответствие, а уже только потом как механизмы непосредственного восстановления и пресечения нарушений трудовых прав граждан.

Основными проблемными аспектами защиты трудовых прав в Российской Федерации сегодня остаются вопросы продолжительности рабочего времени, размера и сроков оплаты труда, обеспечения надлежащих условий труда, в том числе с точки зрения требований безопасности, законности возникновения и прекращения трудовых отношений, содержания

¹ *Пелих Е.С.* Международное регулирование права на труд // ПРАВОВАЯ СИСТЕМА РОССИИ Сборник материалов IV заочной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Чердаков Сергей Владимирович. 2017. С. 103.

трудового договора, обеспечения права на отдых, исключения принудительного труда, соблюдения принципа равенства в трудовых отношениях.

Заимствование зарубежного опыта в регулировании трудовых отношений хотя и представляется целесообразным и необходимым, но имеет свои пределы, обусловленные в том числе культурными особенностями.

Трудовое законодательство соседствует и взаимодействует с рядом иных отраслей российского права, что порождает определенные трудности в их разграничении, и в первую очередь это касается гражданского законодательства, в том числе на уровне разделения трудового и гражданско-правового договора.

Еще одной часто возникающей практической проблемой является соотношение таких регуляторов трудовых отношений, как индивидуальный договор, нормативно-правовой акт государства и локальный акт. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования представляет собой наглядную особенность метода современного трудового права.

Основная доля нарушений трудового законодательства приходится на локальный уровень учреждений и организаций. Размер заработной платы и ряд других существенных условий труда, с одной стороны, являются предметом соглашения работника и работодателя, а с другой — имеют фундаментальное социально-политическое значение как решающий фактор уровня жизни граждан, напрямую влияющий на легитимность государственной власти и права¹.

Одной из недостаточно урегулированных проблем является злоупотребление трудовыми правами. Очевидно, что реальная защита трудовых прав граждан возможна лишь при наличии выстроенного должным образом процессуального, в большей степени судебного, механизма рассмотрения споров. Право на трудовые споры относится к числу основных

¹ *Отставнова Л.А., Козин А.Ю.* Государственное регулирование производительности труда: международный опыт и российская специфика // Роль и значение современной науки и техники для развития общества сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2017. С. 142.

трудовых прав граждан. Накоплена определенная достаточно обширная практика разрешения такого рода споров в судебном порядке, в том числе на уровне конституционного правосудия с его правовыми позициями высшей юридической силы.

В целях обеспечения наличия действенного процессуального механизма защиты трудовых прав граждан обсуждаются возможности создания специализированной подсистемы соответствующих судебных органов.

Помимо судебных органов, защита трудовых прав осуществляется иными институтами, к числу которых относятся органы исполнительной власти, прокуратура как независимый надзорный орган, не входящий ни в одну из ветвей власти, профессиональные союзы.

Одновременно с этим на нормативном уровне и в юридической практике происходит развитие альтернативных форм разрешения трудовых споров, основанных на примирительных технологиях, позволяющих, помимо защиты и восстановления прав и интересов участников трудовых правоотношений, продолжать эффективное сотрудничество и взаимодействие сторон правоотношения по окончании спора¹.

В условиях радикального реформирования системы трудового права преимущественно развивается система представительства в социально-трудовых отношениях.

Представительство и защита неразрывно связаны между собой. Без права на представительство не может быть успешно реализовано право профсоюзов на защиту трудовых прав и интересов работников.

Закон о профсоюзах вводит «двойной стандарт» представительства профсоюзами трудовых прав и интересов работников в зависимости от вида их носителей: 1) в области коллективных трудовых прав и интересов

¹ Чагдурова С.В., Дамбиева Я.Б. Международное регулирование охраны труда: сравнительные аспекты // Сравнительное правоведение в странах азиатско-тихоокеанского региона – VII материалы международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, магистрантов и студентов. ответственный редактор Ю.П. Гармаев. 2016. С. 158.

профсоюзы представляют и защищают работников независимо от их членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке; 2) по вопросам индивидуальных прав и интересов — только своих членов. Представительство индивидуальных трудовых прав и интересов работников — членов профсоюза осуществляется по факту их членства, без специальных на то полномочий со стороны работника и, как правило, в форме учета мнения профоргана.

В Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»¹ под представителями работников понимаются: 1) представители профессиональных союзов, назначенные или избранные профессиональными союзами или их членами; 2) выборные представители, избранные работниками предприятия в соответствии с национальным законодательством или коллективными договорами.

Конвенция предусматривает, что функции непрофсоюзных представителей не могут включать деятельность, признанную исключительной прерогативой профессиональных союзов в соответствующей стране. Статья 29 Трудового кодекса РФ определяет, какая деятельность является исключительной для профессиональных союзов: участие в социальном партнерстве, где интересы работников при проведении коллективных переговоров, разрешении коллективных трудовых споров представляют профсоюзы.

В соответствии со ст. 5 Конвенции МОТ № 135 наличие выборных представителей не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов и их представителей. Государство должно принимать необходимые меры в целях поощрения сотрудничества по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями. Федеральный закон

¹ Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.

о профсоюзах предусматривает, что отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества. Основой для такого сотрудничества являются права и законные интересы работников, представлять и защищать которые должны профсоюзы и иные представительные органы работников.

В то же время нельзя не учитывать, что развитие рыночных отношений не может не отражаться на формировании социально-управленческой структуры организаций. Вне сферы влияния профсоюзов в новых условиях организации труда оказывается целый ряд категорий работников: те, кто трудится в условиях «заемного» труда, или занятые на предприятиях малого и среднего бизнеса.

К неотъемлемым элементам механизма правового регулирования трудовых отношений относятся, в частности, права на самозащиту, включая право на забастовку, являющееся в современной России труднореализуемым, что, несомненно, не лучшим образом отражается на общем уровне защищенности прав работников.

В случае нарушения трудового законодательства, ущемления трудовых прав граждан, неизбежно возникает вопрос о привлечении виновных лиц к ответственности и обеспечении справедливого, эквивалентного возмещения и компенсации причиненного ущерба в соответствии с европейской концепцией эффективного средства правовой защиты.

Так, традиционно часто подвергаются оспариванию в судебном порядке основания и процедуры прекращения в одностороннем порядке трудовых отношений по инициативе работодателя, включая сокращение штата работников организации, увольнение за прогул и т. п.

Дальнейшее развитие российского трудового права, как представляется, может и должно опираться на масштабные аналитические обобщения судебной практики по разрешению трудовых споров, отражающие наиболее острые проблемы соблюдения трудовых прав граждан.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Изучение и обобщение судебной практики по трудовым спорам является действенным средством получения знаний о современном состоянии правового регулирования трудовых отношений и в особенности о защищенности трудовых прав граждан, об их типичных нарушениях, пробелах и противоречиях материального и процессуального законодательства, регулирующего данные отношения.

Статьей 64 ТК РФ предусматриваются определенные гарантии при заключении трудовых договоров, связанные с соблюдением принципа равенства и запрещением дискриминации. Также указанной нормой запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Работодатель обязан предоставить основания своего отказа кандидату на должность в случае его письменного запроса. При этом основания не должны носить дискриминационный характер, то есть указывать на пол, расу, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания, поскольку это нарушает право на свободу передвижения), отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что обращение в суд за компенсационными выплатами и восстановлением нарушенных прав в случаях дискриминации нередко является ошибочным в восприятии истцами как самого права, так и доказательственной базы. Из 20 изученных дел, исковые требования по которым основаны на фактах дискриминации, удовлетворение получено лишь в четырех случаях, в том числе частично. По остальным делам в удовлетворении исковых требований было отказано по различным основаниям. Например, 6 июня 2016 года Советский районный суд г. Улан-Удэ отказал в удовлетворении исковых

требований, основанных на дискриминации работника. Истец настаивал на дискриминации по социальному признаку. Работодатель не предоставил ему время, необходимое для воспитания четырех детей. Суд не согласился с доводами истца в связи с недостижением сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору, что не может считаться дискриминацией в сфере труда¹.

Согласно п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»², работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Заключение трудового договора с конкретным лицом, принятым на работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Кроме того, в ТК РФ отсутствуют нормы, обязывающие работодателя заполнять свободные вакансии немедленно по мере их возникновения. Все эти моменты суд, как правило, учитывает при рассмотрении споров об отказе в заключении трудовых договоров. Нередко встречается непонимание трудоустраивающимися гражданами своих прав и обязанностей работодателя, из-за чего возникают безосновательные и довольно простые в решении споры. Среди них — попытка уличить работодателя в произвольности и необоснованности отказа. Примером является Решение Красноярского краевого суда от 7 ноября 2016 года по делу № 33-15050/2016³, когда суд отказал в требовании истца обязать ответчика принять его на работу. Другой вариант заблуждения трудоустраивающихся — непонимание того, что устное обращение по

¹ Решение Советского районного суда г. Улан-Удэ от 6 июня 2016 г. по делу № 2-3281/2016 // URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-sovetskii-raionnyi-sud-g-ulan-ude-respublika-buriatia/> (дата обращения: 01.05.2019).

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

³ Решение Красноярского краевого суда от 7 ноября 2016 года по делу № 33-15050/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

вопросу трудоустройства не порождает юридического факта, поскольку обращение не оформлено в соответствии с нормами ТК РФ, а, следовательно, не обязывает работодателя принимать решение о заключении трудового договора. Судебная коллегия по гражданским делам Владимирского областного суда признала обоснованным отказ суда первой инстанции в удовлетворении требований, заявленных А. о признании незаконным отказ в приеме на работу, обязанности заключить трудовой договор, взыскании компенсации материального вреда, компенсации морального вреда на том основании, что при обращении к работодателю о приеме на работу заявителем не было представлено письменное заявление¹.

В данном виде споров наблюдается большое количество малоинтересных для исследования разбирательств, связанных с ошибочной трактовкой работниками своих прав и недостаточной правовой грамотностью, что приводит к существенной перегруженности судов. Серьезных расхождений в позициях суда и нарушения принципа правовой определенности трудовых норм в них не наблюдается.

Тем не менее, в вопросе предоставления гражданам гарантий от дискриминации со стороны работодателя есть серьезная теоретическая проблема, связанная с удвоением нормы права. ТК РФ не дает строгого определения понятию дискриминации, а список возможных дискриминационных признаков, перечисленных выше, не является закрытым. В то же время ТК РФ указывает, что законным основанием отказа является обращение к критериям и обстоятельствам, связанным с деловыми качествами сотрудника. Однако п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» расширяет список валидных оснований при отказе в трудоустройстве, включая несоответствие кандидата требованиям, «которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы».

¹ Апелляционное определение Владимирского областного суда от 13 октября 2016 г. по делу № 33-4212/2016. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 01.05.2019).

Как замечает Н. Л. Лютов, Верховный Суд при этом ориентируется на нормы международного права, цитируя п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111. Из этого следует, что при рассмотрении споров о неправомерном отказе в приеме на работу суд вынужден ориентироваться одновременно на «два различающихся понятия дискриминации в сфере труда, закрепленных во внутреннем законодательстве и в международном договоре РФ»¹.

Отдельный корпус дел, по-прежнему занимающий значительный объем в современной судебной практике о трудовых спорах, представляют собой разбирательства между работодателями и их беременными сотрудницами. На территории Российской Федерации в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, действует жесткий запрет на увольнение по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ), подкрепленный ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ), предусматривающей наказание за незаконное увольнение в данных обстоятельствах. Следует отметить, что большинство судебных решений, связанных с исками о защите трудовых прав беременных женщин, решаются в их пользу. Это связано с особым вниманием суда к вопросу защиты беременности и материнства, что, согласно преамбуле Конвенции МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства», заключенной в Женеве 15 июня 2000 года, является общей обязанностью правительств и общества.

Из-за сложившейся тенденции к защите прав беременных женщин нередко попытки их злоупотребления своим правом в исках к работодателю. Одним из возможных способов этого является утаивание факта беременности от работодателя при увольнении по сокращению штата с дальнейшей подачей иска о восстановлении на работе. Женщина при этом получает ряд выгод — восстановление в должности, денежные выплаты и компенсации, в том числе среднюю зарплату за вынужденный прогул, а работодатель, вины которого в данной ситуации нет, терпит убытки.

¹ Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 77.

Пленум Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняет порядок восстановления на работе при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, который предусматривает соблюдение общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При этом судебная практика складывается так, что суд зачастую не отказывает беременной женщине, принадлежащей к особо защищаемой законом категории лиц с семейными обязанностями, в удовлетворении ее требований к работодателю даже в случае злоупотребления с ее стороны, поскольку этот факт оказывается недоказуемым. Застраховаться от подобных ситуаций работодателю практически невозможно. При увольнении сотрудницы он не имеет права требовать у нее справку об отсутствии беременности. Более того, даже в случае предоставления работницей такой справки она в дальнейшем сможет отстоять свое право на восстановление в должности, если предоставит суду справку о наличии беременности на ту же дату. Это связано с тем, что установление неправильного диагноза ненаказуемо в случае, если оно не несет негативных последствий жизни и здоровью пациента. Более того, необходимость доказывать недостоверность медицинских справок в случае подозрения со стороны работодателя суд возложит на работодателя в связи с принципом состязательности сторон. А отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины, по мнению суда, не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе и не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин. Важен лишь сам факт беременности.

Примерами могут служить дело № 33-14102/2016, рассмотренное Самарским областным судом 25 октября 2016 года, о восстановлении в должности беременной женщины, уволенной за дисциплинарное

нарушение¹, а также Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 30 июля 2015 года № 33-1311/2015, не признавшие факта злоупотребления работницами своим правом в виде сокрытия беременности². Апелляционное определение Московского городского суда от 24 марта 2016 года № 33-8742 показывает, что женщине не откажут в иске, даже если ее заявление о факте беременности было получено работодателем после издания приказа о расторжении трудового договора и не подтверждалось наличием медицинской справки³. В данной области судебной практики, несмотря на сложившиеся тенденции к защите судом прав беременных женщин, существуют и спорные моменты, а также противоположные позиции.

Как следует из вышеприведенного анализа судебной практики, неосведомленность работодателя о факте беременности сотрудницы не является основанием для отмены судебного решения или признания законности увольнения по инициативе работодателя или по истечении срочного договора. Спорным является вопрос, законно ли увольнение по истечении срочного договора в случае, если на момент увольнения о беременности не знала даже сама женщина. Например, истица пыталась принудить работодателя восстановить ее на работе по причине ее беременности, однако Брянский областной суд в Решении от 1 ноября 2016 года по делу № 33-4849/2016 постановил, что предоставленная суду медицинская справка о сроке беременности 5—6 недель по состоянию на 1 февраля 2012 года указывает, что на момент увольнения 17 декабря 2011 года факт беременности установленным быть не мог⁴. Противоположный пример содержится в Апелляционном определении Иркутского областного суда от 11 февраля 2016 года, в котором суд указал, что факт неосведомленности и

¹ Решение Самарского областного суда от 25 октября 2016 года № 33-14102/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

² Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 30 июля 2015 года № 33-1311/2015 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

³ Апелляционное определение Московского городского суда от 24 марта 2016 года № 33-8742 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

⁴ Решение Брянского областного суда от 1 ноября 2016 года по делу № 33-4849/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

работодателя, и работницы о ее беременности несуществен, поскольку гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ, предоставляются женщине именно самим фактом беременности, ввиду чего суд не видит оснований отменять решения суда первой инстанции о признании увольнения незаконным¹.

Еще один спорный вопрос заключается в том, является ли законным увольнение беременной женщины по истечении срочного трудового договора, заключенного с сотрудницей на время отсутствия (например, отпуска по уходу за ребенком) основного работника. Расторжение трудового договора по данным основаниям не относится к увольнению по инициативе работодателя, но связано с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. В силу ч. 3 ст. 261 ТК РФ во взаимосвязи с абз. 2 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»² допускается увольнение женщины по истечении срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор с ней был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья. В Решении от 27 октября 2016 года по делу № 2-1963/2016~М-2021/2016 Лысьвенский городской суд высказал свою позицию относительно того, что увольнение беременной сотрудницы является законным в связи с досрочным добровольным выходом основного работника и доказанным фактом

¹ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11 февраля 2016 года по делу № 33-1544/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.

отсутствия у работодателя других подходящих вакансий¹. Более редкой, но все же встречающейся на практике позицией является признание подобного увольнения незаконным. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 4 марта 2016 года № 33-5904/16 при аналогичной ситуации было отменено решение суда первой инстанции, а работодателя обязали изменить дату увольнения, продлив срок действия трудового договора до окончания беременности. Более того, работодатель должен был выплатить работнице компенсацию морального вреда².

Подобного рода разногласия в позиции судебных инстанций являются проблемой в первую очередь для работодателя, поскольку женщина в таких разбирательствах фактически имеет два преимущества — как сотрудник (и соответственно более слабая сторона) и как лицо, попадающее под дополнительную защиту закона в связи с беременностью. По факту же в слабую позицию попадает работодатель, поскольку для него отсутствует определенность его прав и обязанностей, а доказать факт злоупотребления сотрудницей своими правами оказывается практически невозможно. Такая асимметричная ситуация, а также ярко выраженная связь с рядом этических проблем привлекают к данному виду споров повышенное внимание общества и поднимают эмоциональный градус таких судебных разбирательств.

Для того, чтобы современное российское законодательство соответствовало международно-правовым предписаниям в сфере труда, представляется, что необходимо принять меры в части совершенствования отечественного трудового законодательства.

Кроме того, органы прокуратуры и федеральная инспекция труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства должны более эффективно использовать механизмы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами, получив в их лице качественных и оперативных помощников, тем самым

¹ Решение Лысьвенского городского суда от 27 октября 2016 года по делу № 2-1963/2016~М-2021/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

² Апелляционное определение Московского городского суда от 4 марта 2016 года № 33-5904/16 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

расширяя количество выявляемых правонарушений в области трудового права.

Кроме того, представляется, что есть необходимость внесения корректировок в Трудовой кодекс РФ. А именно:

1. Для более эффективного противодействия дискриминации в трудовых отношениях уточнить формулировку соответствующего принципа в трудовом законодательстве, а именно:

— из ч. 3 ст. 3 ТК РФ исключить слова: «и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

2. С целью устранения правовой неопределенности уточнить формулировки прав и обязанностей участников трудовых правоотношений, а именно:

— ч. 1 ст. 65 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю...»;

— ч. 3 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной»;

— ч. 5 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «По желанию работника работодатель обязан внести сведения о работе по совместительству в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству»;

— ч. 1 ст. 68 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан оформить прием на работу приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора»;

— ч. 2 ст. 95 ТК РФ изложить в следующей редакции: «В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где

невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, работодатель обязан компенсировать переработку предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы»;

— ч. 1 ст. 111 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Всем работникам должны предоставляться выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам должны предоставляться два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день»;

— ч. 3 ст. 112 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, работодатель обязан выплачивать дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения должны определяться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере»;

3. В целях установления дополнительных гарантий защиты трудовых прав граждан наделить органы государственной инспекции труда правом обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 ТК РФ пунктами соответствующего содержания.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ДР
Тема. «Международно-правовое регулирование труда»

**Занятие разработано для учащихся 10-го класса
общеобразовательной школы.**

Программа: Обществознание

Раздел программы: Трудовое право.

Форма занятия: урок.

Тип урока: деловая игра.

Методы и приемы обучения

Методы:

Словесно-наглядный, объяснительно-иллюстративный, исследовательский и проблемное изложение материала, репродуктивный, словесный метод, монологический, групповое сотрудничество, метод анализа.

Приемы:

объяснение, рассуждение, работа с правовыми документами, анализ таблиц и приложений, художественных произведений, работа с физической картой, рассказ, дискуссия.

Оборудование и методический комплекс

компьютер, проектор, нормативно-правовые и законодательные акты: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребёнка в РФ», Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», карточки для индивидуальной работы, физическая и социальная карта России, учебники «Обществознание» 10-11 кл.

Межпредметные связи: география, экономика, литература

Цели урока: сформировать у обучающихся представление о трудовом законодательстве, трудовых отношениях и правах и обязанностях субъектов трудовых правоотношений, умение ориентироваться в современных условиях рынка трудовых ресурсов.

Задачи:

Образовательная. Формировать знания по основным разделам трудового права, содействовать в формировании представления о трудовом законодательстве и трудовых правоотношениях

Развивающая. Развивать стремление получать, анализировать и осмысливать информацию о правовом регулировании трудовых правоотношений, способствовать развитию желания у обучающихся самостоятельному выбору своего места на рынке труда и в обществе.

Воспитательная. Формировать навыки правовой культуры, гражданскую ответственность перед семьей и обществом, ценностное отношение к труду.

Ход урока

I. Проблемно-мотивационный блок.

Организационный момент (2мин.)

Преподаватель организует обучающихся для проведения урока и ставит проблемный вопрос: Польский поэт и философ 20в. Е. Лец писал: «Человек еще и тем превосходит машину, что имеет себя сам продавать» Прокомментируйте высказывание с позиции трудового права при подведении итога урока.

II. Информационный блок .

Усвоение новых знаний, умений и навыков. (20 мин.)

Эпиграф к уроку.

Только труд может сделать человека счастливым, приводя его душу в ясность, гармонию и довольство самим собою.

В. Г. Белинский

Если вы удачно выберете труд и вложите в него душу, то счастье само вас отыщет К.Д.Ушинский

Человек должен трудиться, работать в поте лица, кто бы ни был, и в этом заключается смысл и цель его жизни, его счастье, его восторги.

А.П. Чехов.

1.Вступительное слово преподавателя.

Сегодня на уроке, ребята, раскроем вместе сущность и важность темы трудового права и трудовых правоотношений в рамках трудового законодательства, усвоим новые понятия, связанные с трудовыми правоотношениями, разберем международно-правовое регулирование труда, занятость населения и т.д. Раскройте смысл высказываний писателей, педагогов на экране. (обсуждают)

2. Деление обучающихся на творческие группы.

Каждая группа получает задание для последующей работы по первичному закреплению темы.

3. Работа с учебником и в группах.

Преподаватель.

Истории развития человеческого общества известны различные формы труда... .

В соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Это в полной мере относится и к регулированию трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений. Другими словами, на отношения работодателя и работника, находящихся на территории РФ, распространяют свое действие не только нормы отечественного законодательства, но и нормы международного права.

Международно-правовое регулирование труда можно определить как регулирование трудовых отношений на основе ратифицированных норм международных организаций и международных договоров.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наёмного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

На современном международно-правовом регулировании труда базируются Декларация прав и свобод человека и гражданина РФ 1991 г. и Конституция РФ. В частности, Конституция РФ предусматривает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст.2). Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения (ст. 17).

Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на то, чтобы усовершенствовать систему внутреннего национального трудового права. При этом обязанность государства – члена Международной организации труда (МОТ) – внести изменения в свою систему права в соответствии с конвенциями МОТ возникает лишь постольку, поскольку их нормы содержат, как правило, более льготные условия труда, нежели нормы внутреннего закона. Поэтому трансформация международных норм о труде имеет всё-таки определённую специфику.

В науке трудового права под международно-правовым регулированием труда следует понимать регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений.

Это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном трудовом праве. Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные МОТ.

От других международных организаций МОТ отличается одной важной особенностью: представители трудящихся и предпринимателей участвуют в определении её политики на равных правах с представителями правительств, т.е. она строится по принципу равного трипатризма, что отражает своего рода социальное партнёрство на международном уровне.

Среди международных нормативных актов в первую очередь следует назвать Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г. Наряду с другими правами во Всеобщей декларации прав человека провозглашено право на труд, свободный выбор

работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, на равную оплату за равный труд и другие права.

Широко известны правовые акты Международной организации труда (МОТ), являющейся специализированным учреждением ООН. Эти акты принимаются в виде конвенций или рекомендаций, последние из которых не требуют ратификации и проводятся в жизнь путем принятия закона соответствующей страной.

Ряд нормативных актов по вопросам труда принят Советом Европы (СЕ).

Преподаватель:

-1 группа находит определение «трудовые отношения» и комментирует; на что направлены международные нормы

-2 группа комментирует: « Регулирование трудовых отношений осуществляется в рамках законодательных актов.....»; Международно-правовое регулирование труда –это ...

-3 группа при поддержке преподавателя комментирует понятия : « Субъекты трудового права» и отличие МОТ от других международных организаций .

Все учащиеся делают опорные записи в тетради.

Преподаватель. Особенности женского труда с точки зрения трудового права...

4. Составление опорной схемы ответа.

« Права и обязанности работника и работодателя». С. 266-2.

III. Аналитический блок.

Первичное закрепление и диагностика усвоения нового материала.

(15 мин.)

I. Правовой диктант

А) Какое словосочетание пропущено в определении «Трудовые правоотношения». Трудовые правоотношения - это отношения между

работником и работодателем, **(основанные на трудовом договоре)** и регулируемые нормами трудового права.

Б) В каком возрасте человек уже может выполнять регулярно выполнять определенный вид работы, отвечать за свои поступки. **(15-16 лет).**

В) Особая группа работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ **(несовершеннолетние).**

Г) Чем обладают все работники независимо от возраста **(правами и обязанностями)**

Д) Испытательный срок при приеме на работу не должен превышать **(1;2;3 месяцев)**

2. Составление опорной таблицы «Прием на работу»

3. Межпредметная связь.

Преподаватель обратится к предмету «География» (Работа с учебником «География 10-11 кл, Максаковского В.П., работа с картой, таблицами и приложениями).

Тема 3. География населения мира

Численность населения мира и воспроизводство населения, его типы. Состав (структура) населения. Размещение и миграция населения Городское и сельское население.

4. Творческое задание для групп.

Преподаватель. Перед тем, как каждая группа будет готовить задание, ответьте на вопросы.

-Что такое семья, обязанности родителей и детей, какой законодательный документ регламентирует правовые отношения всех членов семьи.

(повторение п.24)

-Система образования РФ. Какое образование дает право получения профессии или специальности **(профессиональное образование)**

-Что такое рынок трудовых ресурсов. **(повторение раздела «Экономика»).**

Какие законы РФ гарантируют социальную защиту населения и гарантирует право на социальное обеспечение в случае нетрудоспособности

(Конституция РФ, ст.39, Закон РФ « О занятости населения в Российской Федерации»).

Направление будущей трудовой деятельности - «Отрасль транспорта(автомобильного)

1 группа Семья. Задание: Цели и задачи воспитания ребенка, трудовая направленность в семье.

2 группа Профессиональное образование и трудоустройство. Задание. Выбор профессии и получение среднего профессионального образования.

3 группа Служба занятости, социальная защита и социальное обеспечение.

Задание Трудоустройство через службу занятости.

5. Проведение минуты «Правовой логики».

Преподаватель: Пользуясь учебником «География», с.62-71, ответьте на вопрос. Почему в РФ увеличен трудоспособный возраст для мужчин и женщин. Прокомментируйте

IV. Домашнее задание (2 мин.) П.25, с 264-276, творческое задание с.276, задание в.№2

V. Подведение итога урока (3мин.)

Какие законодательные акты регламентируют права и обязанности работников, права граждан на свободу выбора профессии. Как вы поняли понятие международно-правовое регулирование труда и какие формы международно-правового регулирования труда существуют?

Проблемный вопрос. Польский поэт и философ 20в. Е. Лец писал: «Человек еще и тем превосходит машину, что имеет себя сам продавать» Прокомментируйте высказывание с позиции трудового права, Трудового кодекса РФ.

VI. Рефлексия «Открытый микрофон» (3 мин.)

Составление «Дерева успеха» (обучающиеся выбирают правильный, по их мнению, вариант ответа)

-Ради чего мы изучили тему...; какие цели достигли...; когда обучение интересно для нас...; сегодня я узнал...; я понял, что...; я научился; я смог...; было интересно узнать и т.д.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Защита трудовых прав остается одной из актуальных проблем в современном обществе. Международные договоры Российской Федерации, образуя нормативно-правовую основу межгосударственных отношений, являются одним из важнейших средств развития международного сотрудничества в сфере труда.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Для современного правового регулирования труда все более характерной тенденцией становится разработка международных правовых стандартов, направленных на согласование деятельности различных государств в социально-трудовых отношениях, сотрудничество во всех областях человеческой деятельности.

Многообразие правовых актов, принимаемых на международном уровне, отражает, прежде всего, усилия международных организаций в регулировании отношений в сфере труда на принятие таких международных трудовых стандартов труда, которые ориентировали бы всех участников рынка труда на достижение достойного труда, соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда и действительную их реализацию на практике.

Общепризнанно, что международные трудовые стандарты можно подразделить на две большие группы актов, включающих акты как: а) универсальные, так и б) региональные.

Если в первую группу традиционно включаются акты ООН и МОТ, то содержание второй группы весьма подвижно, поскольку в различных частях света существуют разнообразные международные организации, создающие собственные региональные стандарты правового регулирования труда.

К ним могут быть отнесены, например, такие региональные объединения, как: Совет Европы, Европейский Союз, Содружество независимых государств, Организация американских государств, Организация африканского единства, Арабская организация труда и др.

Для России особо важными являются региональные европейские стандарты труда, закрепленные, главным образом, в таких актах, как: Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) и Европейская социальная хартия (1961 г., в ред. 1996 г.) и др.

Говоря о трудовых стандартах Содружества Независимых Государств (СНГ), следует отметить, что в рамках СНГ разрабатываются и принимаются модельные акты для стран-участниц, направленные на обеспечение гармонизации законодательства стран-участниц.

Так, в сфере регулирования социально-трудовых отношений основополагающей является Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (1994 г.). Приняты модельные законы: от 8 июня 1997 г. «Об охране труда»; от 8 июня 1997 г. «О коллективных договорах и соглашениях»; от 16 ноября 2006 г. «О социальном партнерстве» и ряд других. Разработана Концепция модельного Трудового кодекса СНГ.

Международные нормы труда следует рассматривать как важнейший источник российского трудового права, который расширяет права граждан, открывает новые перспективы развития отечественного трудового законодательства, приведения его в соответствие с общецивилизованными мировыми стандартами. Значительна роль международных трудовых норм в консолидировании нашего трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, в активизации правотворческой деятельности законодателя.

Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является Россия, и,

во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами.

Судебная защита выступает основной гарантией защищенности трудовых прав и их нерушимости. Именно она, в первую очередь, направлена на защиту от любых нарушений, как со стороны государственных органов, так и частных лиц. Защита трудовых прав – это мероприятие по восстановлению нарушенного права, обеспечению исполнения юридической обязанности. Конституция РФ устанавливает, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами.

На сегодняшний день международные документы, регулирующие трудовые права граждан являются воплощением демократичности и порядка современного общества. Однако на практике существует немало проблем правоприменения данных норм.

Одной из актуальнейших проблем остается необходимость соблюдения международных стандартов труда в российской практике, что по-прежнему вызывает определенные затруднения по ряду причин, включая недостаточность ресурсов. Значительную роль в упорядочении трудовых отношений играют конвенции Международной организации труда.

Еще одной часто возникающей практической проблемой является соотношение таких регуляторов трудовых отношений, как индивидуальный договор, нормативно-правовой акт государства и локальный акт.

Одной из недостаточно урегулированных проблем является злоупотребление трудовыми правами. Очевидно, что реальная защита трудовых прав граждан возможна лишь при наличии выстроенного должным образом процессуального, в большей степени судебного, механизма рассмотрения споров.

Представляется, что решение этих проблем во многом зависит от концентрации усилий международного сообщества, от действий которых зависит благополучие многих граждан.

Кроме того, представляется, что есть необходимость внесения корректировок в Трудовой кодекс РФ. А именно:

1. Для более эффективного противодействия дискриминации в трудовых отношениях уточнить формулировку соответствующего принципа в трудовом законодательстве, а именно:

— из ч. 3 ст. 3 ТК РФ исключить слова: «и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

2. С целью устранения правовой неопределенности уточнить формулировки прав и обязанностей участников трудовых правоотношений, а именно:

— ч. 1 ст. 65 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю...»;

— ч. 3 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной»;

— ч. 5 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «По желанию работника работодатель обязан внести сведения о работе по совместительству в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству»;

— ч. 1 ст. 68 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан оформить прием на работу приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора»;

— ч. 2 ст. 95 ТК РФ изложить в следующей редакции: «В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, работодатель обязан компенсировать переработку предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с

согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы»;

— ч. 1 ст. 111 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Всем работникам должны предоставляться выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам должны предоставляться два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день»;

— ч. 3 ст. 112 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, работодатель обязан выплачивать дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения должны определяться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере»;

3. В целях установления дополнительных гарантий защиты трудовых прав граждан наделить органы государственной инспекции труда правом обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 ТК РФ пунктами соответствующего содержания.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, Ст. 4398.

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1998. № 140.

Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. 1998. № 238.

Устав Международной Организации Труда 1919 г. (с изменениями и дополнениями от 4 июня 1986 г.) // Женева: МБТ, 1996. С. 5

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

Конвенция № 97 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956 г. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 965

Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. - 1 ноября 1961. - № 44. - Ст. 448.

Рекомендация № 111 МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной

конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1266

Конвенция № 117 МОТ «Об основных целях и нормах социальной политики» (Заключена в г.Женеве 22.06.1962) // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1321-1329.

Конвенция № 82 МОТ «О социальной политике на территориях вне метрополии» (Заключена в г. Женеве 11.06.1962) // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 810-821.

Конвенция № 100 МОТ «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (заключена в г.Женеве 29.06.1951) // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1034-1038.

Рекомендация № 90 МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (принята в г.Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1039-1041.

Конвенция № 156 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной Конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. - 09.08.2004. - № 32. - Ст. 3284.

Рекомендация № 165 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной Конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1957-1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1963-1969.

Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 16.01.2015.

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

Соглашение о партнерстве и сотрудничестве, учреждающее партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими сообществами и их государствами-членами, с другой стороны (заключено на о. Корфу 24.06.1994) // Бюллетень международных договоров 1998. № 8. С. 3

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ». 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 1994, № 13, Ст. 1447.

Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О международных договорах Российской Федерации» // Российская газета. 1995.21 июля.

Постановление ВС РСФСР от 22.11.1991 № 1920-1 «О Декларации прав и свобод человека и гражданина» // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. - 1991. - № 52. - Ст. 1865.

Судебная практика

Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с

семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Решение Советского районного суда г. Улан-Удэ от 6 июня 2016 г. по делу № 2-3281/2016 // URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-sovetskii-raionnyi-sud-g-ulan-ude-respublika-buriatia/> (дата обращения: 01.05.2019).

Решение Красноярского краевого суда от 7 ноября 2016 года по делу № 33-15050/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

Решение Самарского областного суда от 25 октября 2016 года № 33-14102/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

Решение Брянского областного суда от 1 ноября 2016 года по делу № 33-4849/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

Решение Лысьвенского городского суда от 27 октября 2016 года по делу № 2-1963/2016~М-2021/2016 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

Апелляционное определение Московского городского суда от 4 марта 2016 года № 33-5904/16 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

Апелляционное определение Владимирского областного суда от 13 октября 2016 г. по делу № 33-4212/2016. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 01.05.2019).

Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 30 июля 2015 года № 33-1311/2015// URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

Апелляционное определение Московского городского суда от 24 марта 2016 года № 33-8742 // URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения: 01.05.2019).

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11 февраля 2016 года по делу № 33-1544/2016 // URL: <https://rospravosudie.com>

(дата обращения: 01.05.2019).

Литература

Адриановская Т.Л. Трудовые права женщин, имеющих детей // *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe (East European Scientific Journal). Nauki prawne.* - 2016. - № 6. 101 с.

Алёшина А.В., Косовская В.А. Международно-правовые стандарты в сфере недопущения дискриминации трудящихся // *Общество. Среда. Развитие.* 2014. № 2. 95 с.

Баева С.С. Проблемы реализации принципов социальной политики в трудовых отношениях в Российской Федерации // *Конституция РФ и эволюция принципов социальной политики государства: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / СКФ ФГБОУВО «РГУП».* – Краснодар: Издательский дом – ЮГ, 2016. 39 с.

Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты). М.: Проспект, 2013. 14 с.

Бекишев Д.К. Международное трудовое право: учеб. пособие. – М.: ТК Велби, изд-во «Проспект», 2008. 14 с.

Бриллиантова Н.А. Трудовое право / Бриллиантова Н.А. [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. - М.: РГ-Пресс, 2016. 506 с.

В 2019 году Международная организация труда отмечает 100-летие [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.etoday.kz/business-and-economy/64117-v-2019-godu-mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-otmechaet-100-letie.html> (дата обращения: 20.04.2019).

Вавилин Е. В. Выбор способа защиты гражданских прав. - СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. 384 с.

Гордеев И. А. История становления и развития советского трудового права (1917-1941 гг.): Автореф. дис. ... канд. ист. наук. Курск, 2002. 72 с.

Дорская А.А. Улучшение качества жизни большинства членов общества как критерий результативности правовых реформ. *Правозащитник.* 2014. 28 с

Дружинина Л.К. Значение актов международной организации труда в правовом регулировании труда // Закон и общество: история, проблемы, перспективы материалы XIX межвузовской студенческой научно-практической конференции (с международным участием). 2016. 135-136 с.

Жандарова П.А. Международно-правовое регулирование трудовых отношений // В сборнике: Молодежь и XXI век - 2018 материалы VIII Международной молодежной научной конференции: в 5 томах. 2018. 27 с.

Казакова М.В. Применение судами международного трудового права: некоторые проблемы теории и практики // Российское правосудие. 2015. № 6 59 с.

Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник для вузов. М., 2005. 94 с.

Лушников М.В., Лушников А.М. Теория трудового права. СПб., 2006. 452 с.

Лушников М.В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения: сб. науч. трудов. Вып. 4: Международное трудовое право и право социального обеспечения. Ярославль: ЯрГУ, 2009. 46 с.

Лушников М.В. Проблемы международного трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки», 2015. № 2. 47 с.

Отставнова Л.А., Козин А.Ю. Государственное регулирование производительности труда: международный опыт и российская специфика // Роль и значение современной науки и техники для развития общества сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2017. 140 с.

Пелих Е.С. Международное регулирование права на труд // ПРАВОВАЯ СИСТЕМА РОССИИ Сборник материалов IV заочной научно-

практической конференции. Ответственный редактор: Чердаков Сергей Владимирович. 2017. 103 с.

Петрова Е.Е. Права коренных народов: нормы международного права и законодательство Российской Федерации // Влияние норм международного права на законодательный процесс в России и зарубежных странах. Коллективная монография. СПб.: Астерион, 2014. 283 с.

Томашевский К.Л. Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. 52 с.

Чагдурова С.В., Дамбиева Я.Б. Международное регулирование охраны труда: сравнительные аспекты // Сравнительное правоведение в странах азиатско-тихоокеанского региона – VII материалы международной научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, магистрантов и студентов. ответственный редактор Ю.П. Гармаев. 2016. 158-160 с.

Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учебное пособие. М.: КНОРУС, 2010. 232 с.

Шумилов В.М. Международное право: учебник. М.: РГ-Пресс, 2012. 488 с.

Ingram J. K. Work and the workman: an address to the Trades' Union Congress // Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland. 1880-1881. P. 109. URL: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:i6TLhpE9FSUJ:https://archive.org/stream/journalofstatist3418stat/journalofstatist3418stat_djvu.txt+&cd=7&hl=ru&ct=clnk&gl=ru (дата обращения: 09.04.2019).

Hendrickx F.T. Foundations and Functions of Contemporary Labour Law // European Labour Law Journal. 2012. Vol. 3. No 2. P. 111.