

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ В
СФЕРЕ ТРУДА И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ
В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ.**

*Методическое пособие для представителей
сторон социального партнерства,
профсоюзных кадров и актива*

Москва 2013 год

УДК 331.105.44 (470)

ББК 66.72 (2 Рос)

Г 14

Царёва Ю.С.

Международные правовые стандарты в сфере труда и их применение в Российском законодательстве: учебное пособие. – М.: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов. – 2013. – 56 с.

Методическое пособие предназначено для правозащитников, профсоюзных активистов, практикам, и всем, кто интересуется проблемами российского и международного трудового права.

Автор учебного пособия – Царёва Юлия Сергеевна, консультант-юрист отдела правозащитной работы профсоюзов Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент:

Степных Анатолий Яковлевич, заместитель начальника Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов, главный правовой инспектор труда.

Ответственный за выпуск:

Богдашин Владимир Иванович, генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

© Учебно-исследовательский центр
Московской Федерации профсоюзов, 2013

© Ю.С. Царёва, 2013

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 наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников. Формальным выражением такого регулирования являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональными объединениями государств в Европе, США, Африке, на Ближнем Востоке, а также в двусторонних соглашениях различных государств.

Содержание международных стандартов труда, особенно универсального значения, принятых ООН и МОТ, - концентрированное выражение мирового опыта. Эти нормы - объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда.

Целью международно-правового регулирования труда является защита трудовых прав работников и их профессиональных организаций, улучшение условий труда и быта работников путем установления юридических и фактических гарантий этих прав.

11-12 декабря 2012 г. в Москве состоялась Международная конференция высокого уровня по вопросам Достойного труда. Форум был организован при содействии Международной организации труда и призван был привлечь внимание к

необходимости трехстороннего социального диалога между профсоюзами, работодателями и правительствами стран – для обеспечения Достойного труда в условиях современных экономических и социальных вызовов.

Активное участие в проведении Форума приняли профсоюзы. В частности Федерация Независимых Профсоюзов России, которая в ходе подготовки к данному мероприятию провела во всех федеральных округах РФ восемь трехсторонних научно-практических конференций «Достойный труд - основа социальной политики». Московская Федерация профсоюзов также приняла активное участие в форуме, которая считает что достойный труд это актуальная потребность и необходимость для общества в целом, определяющая его будущее, что каждая организация должна устанавливать собственные цели для сокращения дефицита достойного труда, соотносясь с собственными особенностями, условиями, возможностями, уровнем развития. Но ориентиром для этих целей должны быть общепринятые международные нормы и стандарты. Это прослеживается в Резолюции 5-ой отчетно-выборной Конференции МФП и ФНПР проведенной в 2010 году на которой были приняты новая редакция закона «О социальном партнерстве в г. Москве», когда впервые в закон введено понятие «Соглашение о минимальной заработной плате», и разработка программы «Достойный труд - основа благосостояния человека и развития страны» на 7-ом съезде ФНПР.

Одной из самых актуальных задач современного социального развития, по словам президента Российской

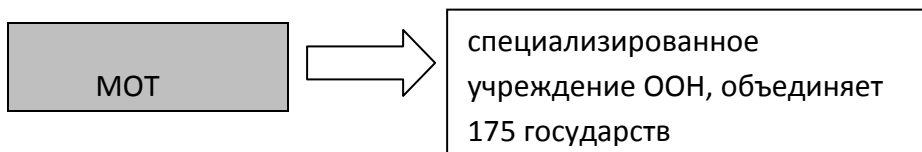
Федерации В.В. Путина является усовершенствование трудового законодательства, в том числе внедрение лучших международных стандартов, закрепленных в документах МОТ.

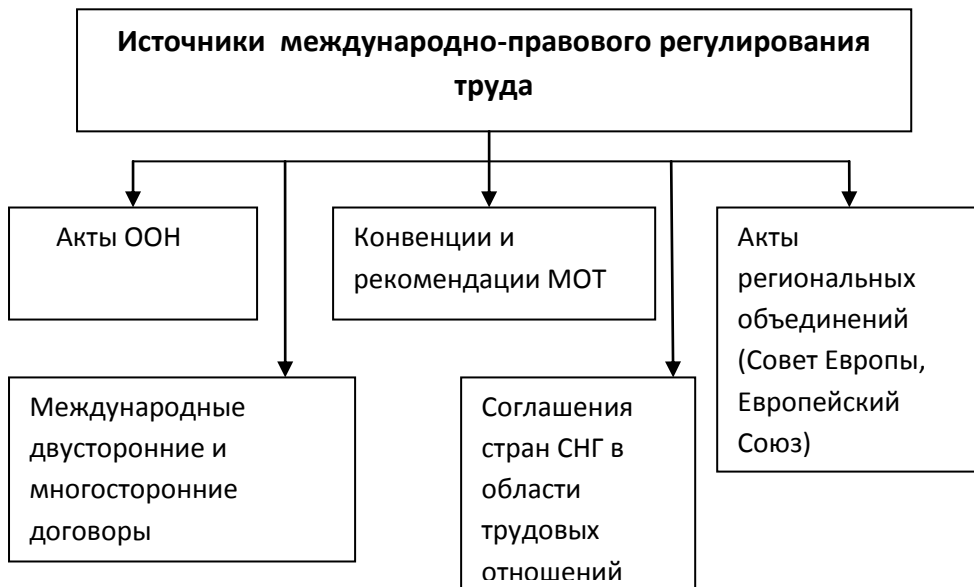
«Мы на своем опыте убедились, как важно иметь отлаженные и проверенные механизмы регулирования трудовых отношений, работающие инструменты социального партнерства, которые позволяют решать возникающие проблемы через переговоры, поиск компромиссов, взаимный учет интересов и реальных возможностей; В результате нам удалось сохранить базовые социальные стандарты и конструктивные отношения между всеми сторонами социального партнерства. Я откровенно скажу: мы очень благодарны за это представителям бизнес-сообщества, и профсоюзам. Это непростой диалог всегда, очень непростой. Но в целом нам удалось наладить его конструктивный характер, создать конструктивную атмосферу и в конечном итоге добиваться консенсуса». В разных политических ситуациях Международная организация труда последовательно отстаивала интересы трудящихся, их права на достойные, безопасные условия работы, на надежные гарантии социальной защиты. Подтверждением этих заслуг стала и Нобелевская премия мира, которая была присуждена организации в 1969 году.

1. Кто разрабатывает международные правовые стандарты в сфере труда?

Международные организации: ООН (Организация объединенных наций) и ее специальный орган - Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г.

Странами участницами МОТ являются 183 государства, которые объединяют 98 % населения мира. Международная организация труда (МОТ) разрабатывает согласованную политику и программы, направленные на решение социально-бытовых проблем; разрабатывает и принимает международно-трудовые нормы для осуществления принятой политики; оказывает помощь странам-членам МОТ в решении проблем занятости и сокращения безработицы; защищает трудовые права человека, направленные на улучшение условий, охрану труда, взаимоотношение работников с работодателем, разрабатывает меры по особой защите в труде и занятости слаботзащищенных групп населения. Отреагировав на современные вызовы глобализации и новые требования к осуществлению социальной политики, Международная организация труда включила в круг рассматриваемых вопросов тему достойного труда.





Конвенции и рекомендации МОТ закрепляют и конкретизируют следующие положения актов ООН в сфере труда:

<i>Равноправие в труде, запрет дискриминации</i>	Конвенции №100, 110, 117
<i>О содействии занятости</i>	Конвенции №2, 88, 122
<i>О защите от незаконных увольнений</i>	Конвенция №158

<i>О рабочем времени</i>	Конвенции №47, 116
<i>О заработной плате</i>	Конвенции №14,52, 95, 100,131,132
<i>Об охране труда</i>	Конвенции №134, 148, 193
<i>О коллективных договорах и соглашениях</i>	Конвенции №11,94, 129, 151
<i>О порядке рассмотрения трудовых споров</i>	Конвенция №130

В 2008 г. в связи с принятием Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации для анализа выполнения Программы достойного труда на национальном уровне в список приоритетных были включены следующие конвенции:

1. Конвенция №81 об инспекции труда (1947 г.).
2. Конвенция №129 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1964 г.).
3. Конвенция №144 о трехсторонних консультациях для содействия применения международных трудовых норм (1976г.)

Эти конвенции были причислены к категории директивных норм и наряду с основополагающими конвенциями сочтены важными элементами стратегии выхода из нынешнего глобального кризиса. Следует отметить, что основополагающие и директивные конвенции были приняты главным образом до начала широкого применения в

международных документах термина «достойный труд». Это, в частности, подтверждает, что МОТ всегда стремилась к достижению достойных условий труда.

2. Каковы основополагающие принципы стандартов в сфере труда?

Основными нормативными документами МОТ являются Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г., а также целый корпус конвенций и рекомендаций. Декларация закрепляет четыре принципа, представляющих собой четыре комплекса базовых прав, соблюдение которых обязательно для всех без исключения стран – членов МОТ вне зависимости от ратификации ими соответствующих конвенций. При этом каждому такому принципу соответствует по две конвенции МОТ, получивших название – Основополагающие стандарты в сфере труда (или Основополагающие конвенции):

– Принцип № 1: Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров – Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 г. № 87 и Конвенция МОТ о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 г. № 98;

– Принцип № 2: Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда – Конвенция МОТ о принудительном или

обязательном труде 1930 г. № 29 и Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда 1957 г. № 105;

– Принцип № 3: Действенное запрещение детского труда – Конвенция МОТ о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. № 138 и Конвенция МОТ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. № 182;

– Принцип № 4: Недопущение дискриминации в области труда и занятий – Конвенция МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. № 100 и Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. № 111.

В последние годы предпринимались попытки по навязыванию контрольных функций в сфере труда Всемирной торговой организации (ВТО). Однако идея по увязыванию международной торговли с соблюдением международных трудовых стандартов не вызывает энтузиазма ни у самой ВТО, вовсе не стремящейся добавить к своей компетенции столь проблемную область, ни у целого ряда государств и международных организаций, в принципе возражающих против силовых методов в международном праве либо опасющихся остаться неudel в международных экономических отношениях ввиду неспособности обеспечить требуемый уровень трудовых прав в национальном праве. Однако все это не означает, что международные стандарты труда можно безнаказанно нарушать. Основным сдерживающим фактором в этом вопросе является явно

негативное влияние таких нарушений на внешнеполитический имидж государства – нарушителя конвенций. Поэтому на сегодняшний день большинство развитых стран предпочитают более или менее добровольно исполнять взятые на себя обязательства по обеспечению требуемого уровня трудовых и связанных с ними прав.

3. Каковы цели и задачи Международной организации труда (МОТ)?

Международная организация труда была создана для достижения определенных целей и задач в сфере труда. Для их правильного понимания необходимо разграничить понятия «цель» и «задача» -применительно к деятельности МОТ, в частности. Так, под целью понимается конечный результат, добиться которого стремится та или иная организация. В то же время задача определяется как непосредственная цель деятельности, решение которой необходимо к заданному периоду времени. Иными словами, задачи -это стадии достижения цели.

Таким образом, цели МОТ состоят в следующем:

- 1) установление всеобщего и прочного мира на основе социальной справедливости.
- 2) достижение таких условий, при которых все люди независимо от расы, веры, или пола смогут осуществлять свое право на материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

3) признание обязательства способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:

а) полную занятость и повышение жизненного уровня;

б) занятость работников на таких работах, где они могут получить удовлетворение проявлением в полной мере своего мастерства и навыков и принести наибольший вклад в общее благосостояние;

в) обеспечение трудовой миграции;

г) предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении прогресса в области заработной платы, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

д) эффективное признание права на коллективные переговоры;

е) расширение социального обеспечения;

ж) необходимую защиту жизни и здоровья работников на всех работах;

з) защиту благосостояния детей и матерей;

и) обеспечение необходимым питанием, жилищем и возможностями для отдыха и культуры;

к) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования;

Суть выполнения своих функций МОТ воплотила в конвенциях и рекомендациях, охватывающих все стороны трудовой деятельности. В ряду таких документов особое место

занимают так называемые «основополагающие» и «директивные» конвенции. Их роль в продвижении «достойного труда» трудно переоценить. К «основополагающим» конвенциям были отнесены следующие документы:

1. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.)
2. Конвенция № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (1948 г.)
3. Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (1949 г.)
4. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.)
5. Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.)
6. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.)
7. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973 г.)
8. Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999 г.)

В свою очередь, задачи МОТ состоят в следующем:

- 1) регламентация рабочего времени, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели;
- 2) регламентация набора рабочей силы;

- 3) борьба с безработицей;
- 4) гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни;
- 5) защита работников от болезней, несчастных случаев на производстве;
- 6) защита детей, подростков, женщин;
- 7) обеспечение выплаты пенсий по старости;
- 8) защита интересов работников, занятых за границей;
- 9) признание принципа равной заработной платы за равный труд;
- 10) признание принципа профсоюзной свободы и организации профессионального обучения.

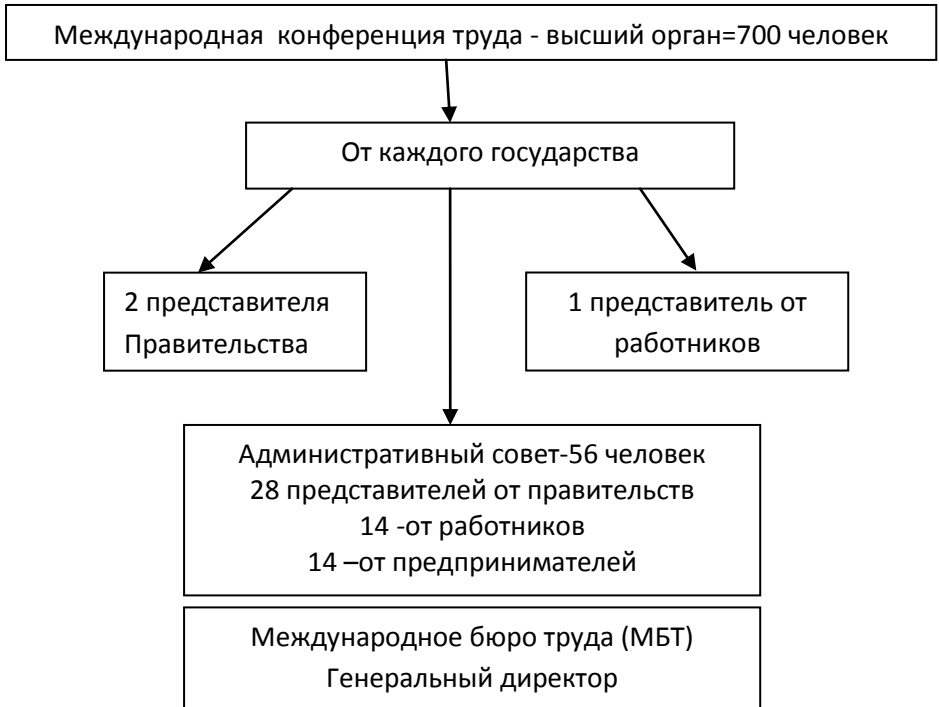
Новые стратегические задачи Международной организации труда в современных условиях закрепляются в программе достойного труда, среди них наиболее важными являются содействие занятости и разработка социальной защиты, которые рассматриваются как взаимосвязанные и взаимозависимые цели.

4. Какова роль и значение Генеральной Конференции Международной организации труда (МОТ) в вопросах международных правовых стандартов?

Генеральная конференция является высшим органом МОТ и обладает широкими полномочиями в следующих сферах:

- нормотворческой: принятие и отмена Конвенций и Рекомендаций, а также внесение поправок к ним; рассмотрение и принятие поправок к Уставу МОТ;
- организационной: выборы Административного Совета, комитетов и конференц-групп;
- финансовой: рассмотрение и утверждение бюджета.

Структура МОТ



Кроме того, Генеральная Конференция осуществляет контроль за применением конвенций и рекомендаций на национальном уровне. С принятия Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда на Конференцию была возложена обязанность изучать глобальный доклад о соблюдении ее требований.

Следует также отметить, что Генеральная Конференция в настоящее время является мировым форумом, на котором свободно обсуждаются трудовые и социальные вопросы, имеющие мировое значение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что Генеральная Конференция МОТ является высшим органом организации, которая, в общем и целом определяет как основные цели МОТ, так и международные правовые стандарты, а также способы их достижения.

Для обеспечения реальной свободы объединения недостаточно простого закрепления тех или иных международных стандартов в законодательстве, важно, чтобы в самом обществе появилась мощная система независимых профсоюзов и объединений работодателя, как институт гражданского общества.

На сегодняшний день это такие организации как Международная Конфедерация Профсоюзов, которая была создана в 2006 году путем объединения Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) и Всемирной конфедерации труда (ВКТ).

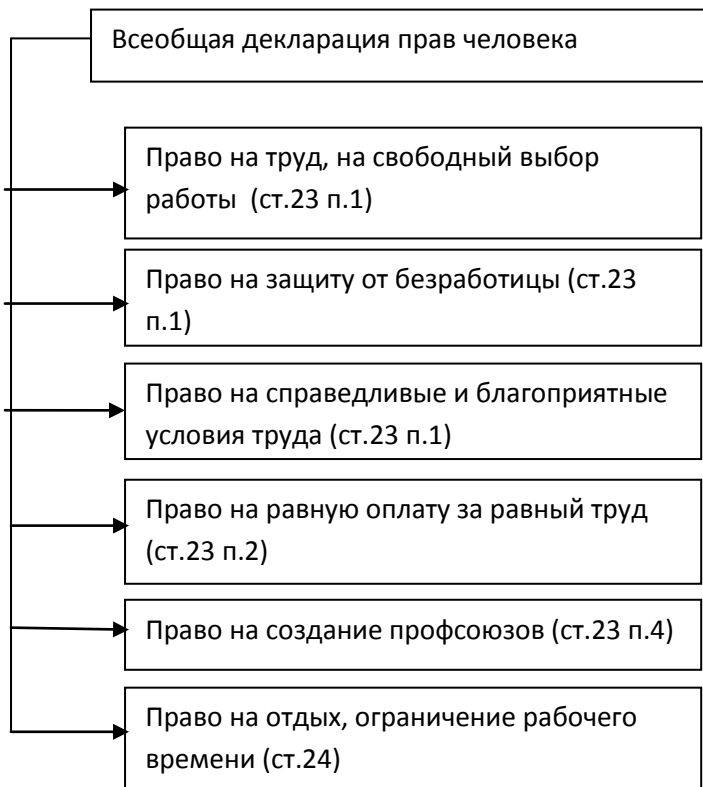
В Конфедерацию входит 301 членская организация, представляющая 176 миллионов рабочих в 155 странах мира.

Россия в настоящее время представлена в Международной Конфедерации Профсоюзов Федерацией Независимых профсоюзов России и Конфедерацией труда России.

5. В каких международных договорах в сфере труда принимает участие Российская Федерация?

Международных договоров в трудовой сфере с участием Российской Федерации довольно много. **Наиболее значительные международные договоры, касающиеся вопросов труда это:**

1. Всеобщая декларация прав человека – одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.



2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах – одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

Право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается (ст.6)

Право каждого человека создавать профсоюзы и вступать в них ст.8 «d»

Право на забастовки в соответствии с законами странами ст.8 «d»

Право на справедливые и благоприятные условия труда, включая:

А) вознаграждение, обеспечивающее

-справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности;

-удовлетворительное существование для них самих и их семей.

В) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

С) одинаковую для всех возможность продвижения на работе.

Д) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени (ст.7)

Право каждого человека на социальное обеспечение, включая социальное страхование (ст.9)

Кроме того, Россия ратифицировала Конвенцию ООН о правах ребенка 1989 г.

Российская Федерация и СССР ратифицировали 59 Конвенций МОТ, включая восемь основополагающих.

За последние три года ратифицировано семь конвенций, в том числе Конвенция № 135 (1971 г.) о представителях трудящихся, Конвенция № 154 (1981 г.) о коллективных переговорах, Конвенция № 187 (2006 г.) об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. Ратифицировав Конвенцию 2006 года о труде в морском судоходстве, Россия вошла в 30 первых стран, в которых эта важнейшая международная норма вступила в силу.

Рассматривается возможность ратификации в ближайшем будущем еще нескольких конвенций, среди которых:

- Конвенция № 102 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения;
- Конвенция № 140 1976 года об оплачиваемых учебных отпусках;
- Конвенция № 183 2000 года об охране материнства.

На сегодняшний день они юридически сохраняют свое действие, однако практически не применяются ввиду принятия новых, более актуальных, конвенций по тому же вопросу.

6. Какие Международные договора были ратифицированы Российской Федерацией в период 2010-2013 гг.?

Ратифицируя международные документы, государство берет на себя обязательства по выполнению их положений, и национальное законодательство не может меняться в сторону снижения гарантий, предусмотренных в международных актах.

В 2010 году Россией была ратифицирована Конвенция №132 об оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1970 г.). Конвенция применяется ко всем работающим лицам, за исключением моряков. Каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности. Ни в каком случае отпуск не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы.

В России нормы, предусмотренные указанной Конвенцией, нашли отражение в главе 19 «Отпуска» Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска предусмотрена статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

В 2010 году Российской Федерацией также были ратифицированы 3 конвенции МОТ следующими Федеральными законами:

- «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)»;
- «О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154)»;
- «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции № 187)».

В 2011 году в России приняты федеральные законы о ратификации:

- Роттердамской конвенции о процедуре предварительного обоснованного согласия в отношении отдельных опасных химических веществ и пестицидов в международной торговле от 10 сентября 1998 года (№ 30-ФЗ от 8 марта 2011 г.)

Присоединение к Роттердамской конвенции позволяет существенно снизить риски бесконтрольного поступления на территорию России веществ, представляющих особую опасность для населения и окружающей среды при любых видах их использования.

- Стокгольмской конвенции 2001 года о стойких органических загрязнителях (№ 164-ФЗ от 27 июня 2011 г.)

Стокгольмская конвенция нацелена на сокращение использования, прекращение производства и последующую полную ликвидацию веществ - стойких органических загрязнителей, включенных в приложения к Конвенции.

- Конвенции 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (Конвенция № 174) (№ 366-ФЗ от 30 ноября 2011 г.).

Цель указанной конвенции заключается в предотвращении крупных аварий, вызываемых опасными веществами, и в ограничении последствий таких аварий. В сферу применения конвенции входят вопросы безопасной эксплуатации объектов повышенной опасности.

В отношении предпринимателей, эксплуатирующих объекты повышенной опасности, Конвенцией № 174 устанавливаются обязательства по идентификации таких объектов, уведомлению компетентных государственных органов об их наличии, созданию системы контроля за факторами повышенного риска, подготовке докладов по безопасности и отчетов об авариях. Конвенция № 174 также определяет права и обязанности трудящихся и их представителей на объектах повышенной опасности. В частности, регламентируются вопросы консультаций предпринимателей с трудящимися по вопросам безопасности.

В феврале 2012 г. в Госдуму РФ внесен законопроект о ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя.

Конвенция о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенция № 173) принята в г. Женеве 23 июня 1992 года на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ. Конвенция вступила в силу 8 июня 1995 года. В настоящее время конвенция ратифицирована 19 странами.

В соответствии с Конвенцией № 173 термин «неплатежеспособность» относится к ситуациям, при которых в соответствии с национальным законодательством и практикой открывается процедура, касающаяся активов предпринимателя, с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной основе.

В соответствии со статьей 3 Конвенции № 173 каждое государство-член МОТ, ратифицирующее Конвенцию, принимает обязательства, вытекающие из раздела II, которые предусматривают защиту требований трудящихся посредством привилегии, либо обязательства, вытекающие из раздела III, предусматривающие защиту требований трудящихся с помощью гарантийных учреждений, или обязательства, вытекающие из обоих разделов. Выбор указывается в заявлении, сопровождающем ратификацию.

В этой связи в проект федерального закона о ратификации включен текст заявления о том, что Российская Федерация в соответствии с пунктом 1 статьи 3 Конвенции № 173 принимает на себя обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии.

Действующее законодательство Российской Федерации уже предусматривает один из предусмотренных конвенцией механизмов защиты трудовых прав работников – привилегия при удовлетворении требований кредиторов. Так, в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» установлено, что требования по оплате труда и выплате выходных пособий

подлежат удовлетворению во вторую очередь после завершения расчетов с гражданами, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, тем самым подтверждается привилегированность работников перед требованиями конкурсных кредиторов. Это отражает высокий уровень защиты требований трудящихся в части предоставления им привилегий в соответствии с Конвенцией № 173.

Проведенный сравнительный анализ соответствия законодательства Российской Федерации положениям Конвенции № 173 показывает, что в законодательстве Российской Федерации в основном реализуются положения и требования Международной организации труда. Принятие положений Конвенции возможно без внесения изменений в действующее законодательство.

В ближайшее время в Государственную Думу Российской Федерации планируется внести проекты федеральных законов:

- «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенция № 173)».

В проект федерального закона включен текст заявления, в котором Российская Федерация принимает на себя обязательства, предусматривающие защиту требований трудящихся посредством привилегии. Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» установлено, что требования по оплате труда и выплате выходных пособий подлежат удовлетворению во вторую очередь после завершения расчетов с гражданами,

перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, тем самым подтверждается привилегированность работников перед требованиями конкурсных кредиторов. Это отражает высокий уровень защиты требований трудящихся в части предоставления им привилегий в соответствии с Конвенцией № 173.

- «О ратификации Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве».

Цель Конвенции – создание международного договора, охватывающего все современные нормы существующих конвенций и рекомендаций о труде в морском судоходстве, а также основополагающие принципы, содержащиеся в других международных конвенциях о труде.

В Конвенции предусмотрен механизм контроля соблюдения и обеспечения её выполнения государством флага судна и государством порта в рамках процедур портового контроля, согласно которому все суда, плавающие под флагом государства-члена, имели и подтверждали Свидетельство о соответствии трудовым нормам в морском судоходстве и Декларацию о соблюдении трудовых норм в морском судоходстве.

Согласно Конвенции судно может, в соответствии с международным правом, быть подвергнуто инспекции не только государством флага, но и другим государством-членом, ратифицировавшим настоящую Конвенцию, когда данное судно находится в одном из его портов, с целью определения, соблюдаются ли на этом судне конвенционные требования.

При этом каждое государство-член в соответствии с Конвенцией выполняет инспекцию таким образом, чтобы обеспечить, чтобы судам любого государства, которое не ратифицировало настоящую Конвенцию, не предоставлялся более благоприятный режим, чем судам, плавающим под флагом государства, которое ратифицировало ее.

В этой связи в случае вступления Конвенции в силу без ратификации Российской Федерацией, суда, плавающие под российским флагом, будут подвергаться инспекции в иностранных портах, при этом Российская Федерация не будет иметь право предпринимать аналогичные действия.

7. Как работает система контроля Международной организацией труда (МОТ) на предмет применения международных трудовых норм?

Система контроля МОТ за соблюдением установленных ею стандартов состоит из двух основных частей: регулярный надзор, состоящий в обязанности государств-членов МОТ представлять доклады по ратифицированным и нератифицированным конвенциям Международной организации труда, а также рассмотрение жалоб и заявлений специализированными контрольными органами МОТ по поводу нарушений международных стандартов труда.

В соответствии со ст. 22 Устава МОТ, каждое государство-член МОТ обязано представлять ежегодные доклады Международному Бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым оно присоединилось. Эти доклады должны представляться в такой форме и

содержать такие сведения, как того требует Административный Совет. Как указывается в ст. 23 ч. 2 Устава, Генеральный директор Международного Бюро Труда представляет на ближайшей сессии Конференции резюме присланных ему отчетов и докладов. Правительства обязаны рассылать представительным организациям работников и работодателей копии отчетов и докладов, направленных Генеральному директору. Это делается для того, чтобы представители работников и работодателей имели возможность комментировать адекватность сведений, предоставляемых правительствами. Доклады осуществляются по 4-м темам: 1) о мерах, предпринятых для представления конвенций и рекомендаций перед компетентными властями страны (обычно имеются в виду органы законодательной власти), в этих докладах должны содержаться сведения о соответствующих органах власти, а также отчеты о принятых мерах;

2) о мерах, принятых для применения ратифицированных конвенций;

3) о мерах принятых для применения ратифицированных конвенций на территориях вне метрополии;

8. Какие из юридически обязательных для России актов СНГ о труде можно выделить?

Из юридически обязательных для России актов СНГ о труде можно выделить:

-Конвенцию о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. (Федеральный закон от 4 ноября 1995 г. «О ратификации Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека»),

-Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников Содружества независимых государств от 9 октября 1997г. (Постановление Правительства РФ от 24 июня 2003 г. №364 «О намерении Российской Федерации не стать участником некоторых международных договоров, подписанных в рамках Содружества Независимых государств»).

Сотрудничество с государствами - участниками Содружества Независимых Государств (СНГ):

- подготовка документов на заседания Совета глав государств СНГ, Совета глав правительств СНГ, Экономического совета СНГ, Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защиты населения государств-участников СНГ и выполнение принятых решений в части компетенции Министерства;
- участие в работе Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защиты населения государств-участников СНГ, рабочих группах по подготовке документов в соответствии с принятыми

решениями и продолжении работы по адаптации многосторонних договоренностей о льготах ветеранам войны и гарантиям прав граждан в области пенсионного обеспечения;

- реализация Плана мероприятий по реализации второго этапа (2012-2015 гг.) Стратегии экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2020 года;

- реализация Плана основных мероприятий по реализации Концепции дальнейшего развития Содружества Независимых Государств;

- разработка проектов Плана мероприятий по реализации Концепции согласованной социальной и демографической политики государств – участников СНГ;

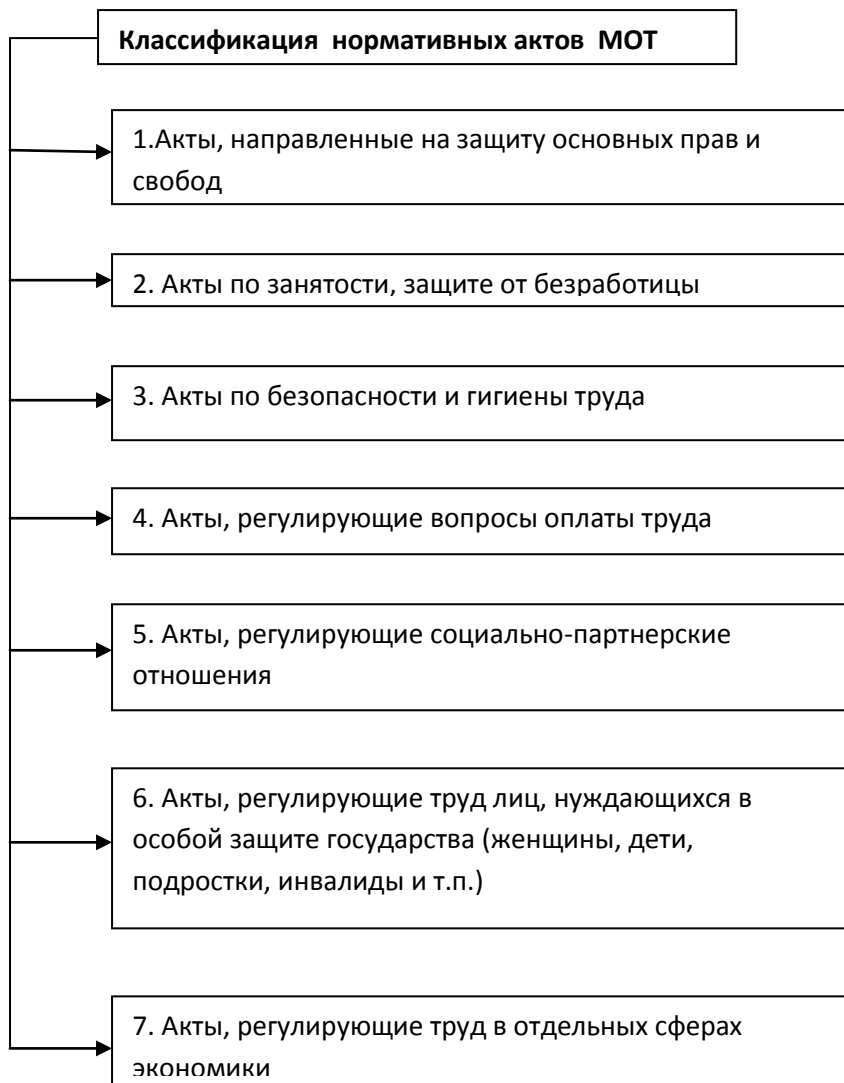
- разработка Концепции поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств-участников СНГ;

- разработка нормативов «качества жизни» в соответствии с международной практикой;

- разработка Соглашения о принципах сближения законодательства в области занятости населения и трудовой миграции государств - участников СНГ;

- подготовка предложений по разработке механизмов реализации программ занятости и создания новых рабочих мест; созданию системы мониторинга и оперативного обмена информацией о состоянии национальных рынков труда и наличии вакантных рабочих мест.

9. На данный момент, какие действуют международные правовые акты?



Например, международные правовые акты о занятости можно классифицировать на следующие виды:

- 1) конвенции и рекомендации МОТ;
- 2) акты региональных межправительственных организаций.

В свою очередь, конвенции и рекомендации Международной Организации Труда о занятости также подразделяются на акты, касающиеся:

- 1) Конвенция № 122 политика в области занятости и Рекомендация № 122 о политике в области занятости от 1964 г.;

Рекомендация № 169 от 1984 г. о политике в области занятости (дополнительные положения);

Конвенция № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов от 1983 г.;

Рекомендация № 168 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов от 1983 г.;

Рекомендация № 99 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов от 1983 г.;

Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 от 1988 г. о действии занятости и защите от безработицы;

Конвенция № 181 и Рекомендация № 188 от 1997 г. о частных агентствах занятости;

Рекомендация № 189 от 1998 г. об общих условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях;

Рекомендация № 198 от 2006 г. о трудовом правоотношении;

2) страхования от безработицы – Конвенция № 158 и Рекомендация № 166 от 1982 г. о прекращении трудовых отношений;

3) обеспечения занятости в условиях глобализации – Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 2008 г.; Глобальный Пакт о рабочих местах от 2009 г. В свою очередь, акты региональных межправительственных организаций о занятости также можно классифицировать по нескольким основаниям. Ввиду того обстоятельства, что РФ-член ОБСЕ, представляется целесообразным проанализировать европейское трудовое законодательство о занятости населения.

Следует отметить, что политика в сфере занятости направлена на достижение следующих целей:

1) обеспечение работы для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;

2) такая работа была как можно более продуктивной;

3) существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого работника получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного или социального происхождения.

Эта политика должна учитывать, как указывается в Конвенции и Рекомендации МОТ, надлежащим образом

стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она осуществляется с помощью методов, соответствующих национальным условиям, и практик.

В развивающихся странах политика в области занятости должна составлять важный элемент политики содействия росту и справедливому распределению национального дохода. Содействие занятости в промышленности осуществляется в форме создания предприятий (частных или государственных), которые использовали бы местные ресурсы сырья и энергии, отвечали бы меняющимся требованиям спроса на внутреннем и внешнем рынках и применяли бы современную технику и результаты научных исследований.

В связи с вступлением в силу новых международных нормативных актов, особенно по вопросам регулирования труда отдельных категорий работников, необходимо было пересмотреть и политику занятости, что привело к принятию Рекомендации № 169 от 1984 г., в соответствии с которой государства должны принимать меры, отвечающие потребностям всех категорий лиц, часто испытывающих трудности в поисках стабильной работы, таких как некоторые группы женщин и молодых работников, инвалиды и пожилые работники, лица, продолжительное время не имеющие работы, и работники-мигранты, находящиеся на законном основании на территории этих государств. Данные меры могли бы, в частности, включать: доступное для всех общее образование, создание системы подготовки кадров, связанной с системой

образования и миром труда; службы профессиональной ориентации и трудоустройства, программы создания приносящей доход занятости в конкретных районах, местностях или отраслях; меры по непрерывной подготовке и переподготовке кадров.

10. Что такое Достойный труд и как он отражается в документах МОТ?

Впервые термин «Достойный труд» был использован в Отчете Генерального Директора МОТ на международной конференции по вопросам труда в 1999 г. Первоначально достойный труд понимался как продуктивная работа в условиях свободы, безопасности и уважения достоинства человека, когда соблюдаются права работника и ему выплачивается справедливое вознаграждение за труд, обеспечивается социальная защита. Следует отметить, что достойный труд – это целая система мероприятий, выраженная в Программе достойного труда.

Данный международный акт был принят на 87-й Сессии Генеральной конференции МОТ. Таким образом, деятельность МОТ с 1999 г. осуществляется в рамках этой программы. Основное ее назначение – устранение бедности во всем мире и обеспечение условий для свободного развития.

Следует отметить, что вопросы достойного труда вновь стали предметом для обсуждения на 97-й Сессии Генеральной Конференции МОТ, которая проходила в июле 2008 г., в которой особое внимание уделяется вопросам достойного труда.

Так, в данном документе указывается, что в рамках концепции достойного труда все государства обязаны предпринимать мероприятия по достижению четырех важных целей: обеспечение занятости; развития системы социальной защиты; обеспечения социального диалога в решении совместных проблем. Таким образом, анализ международно-правовых актов по вопросам труда, принятых как ООН, так и МОТ в условиях глобализации, позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время развитие трудового законодательства зарубежных стран определяет выработанный МОТ документ «Программа достойного труда», который является обязательным для исполнения, поскольку на 87-й Сессии Генеральной Конференции МОТ все государства, входящие в данную организацию, одобрили этот нормативный документ и, следовательно, взяли на себя обязательство реализовать его положения в собственном национальном трудовом законодательстве.

В документах Международной организации труда достойный труд определяется как труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, стабильности в семье, уважает права человека, дает право голоса, то есть достойный труд – это путь, соединяющий экономические и социальные цели.

Следует сказать, что с момента принятия МОТ данного международного правового акта в 1999 г. началась новая эпоха в развитии как международного трудового права, так и трудового права зарубежных стран.

11. Какие вопросы стали предметом для обсуждения на Международной конференции высокого уровня: «Достойный труд – основа экономического роста» в Москве 11–12 декабря 2012 года?

Конференция в Москве стала первым международным мероприятием на высоком уровне, посвященным вопросам достойного труда и организованным Правительством Российской Федерации при поддержке МОТ.

Основной целью конференции стало – развитие социального диалога, обмен мнениями и опытом в плане реализации Программы достойного труда в условиях современных вызовов экономического и социального развития.

В Международной конференции высокого уровня по вопросам достойного труда, участвовали представители 80 стран, международных организаций и академических кругов.

Состоявшиеся в ходе московской Международной конференции дискуссии продемонстрировали, что все негативные последствия финансово-экономического кризиса начавшийся в 2008-2009 гг., угрожают демократическим ценностям, основам социальной справедливости и справедливой глобализации. Сюда относятся масштабное увеличение числа безработных, в связи с этим рост бедности, голода, миграции, а также ухудшение условий труда.

Участники Конференции были согласны с тем, что социальный диалог между представителями профсоюзов, работодателей и органами власти, являются наиболее эффективным инструментом для согласования различных экономических интересов, и в этой связи считают актуальными

Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.), а также Глобальный пакт МОТ о рабочих местах (2009 г.).

В рамках Международной конференции по вопросам достойного труда подписаны знаковые для России программы международного сотрудничества:

- Подписание программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013-2016 годы.
- Подписание соглашения о сотрудничестве между Международной организацией труда и ОАО «Нефтяная компания «Лукойл».
- Подписание совместного заявления в связи с подписанным соглашением между Минфином России и МОТ по реализации программы «Осуществление стратегии Группы 20 в области профессиональной подготовки кадров».

В процессе консультаций трехсторонними партнерами были согласованы и сформулированы следующие основные приоритеты сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2013 – 2016 годы:

- расширение возможностей занятости и создание качественных рабочих мест;
- обеспечение безопасных условий труда и расширение социальной защиты;
- продвижение международных трудовых норм и укрепление социального диалога.

Также с 6 по 15 февраля 2013 года прошла 51-я сессия Комиссии социального развития ООН в г. Нью-Йорке, США. В ней приняли участие представители Министерства труда России. В рамках сессии прошло обсуждение вопросов содействия расширению прав и возможностей людей в целях достижения искоренения нищеты, социальной интеграции, полной занятости и достойной работы для всех.

12. В чем заключается Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013-2016 годы?

Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (МОТ) на 2013-2016 гг. является продолжением предшествующих программ сотрудничества, с учетом новых условий, сложившихся в результате последствий мирового финансового и экономического кризиса, послекризисного восстановления экономики и влияния глобализации рынка труда.

Настоящая Программа исходит, с одной стороны, из основных целей и приоритетов Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, в реализации которых равным образом заинтересованы Правительство Российской Федерации, общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, и, с другой стороны, из стратегической концепции МОТ по продвижению достойного труда. Приоритеты Программы и направления сотрудничества полностью отражают неразрывный, взаимозависимый и

взаимодополняемый характер стратегических задач МОТ, в соответствии с Декларацией МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Программа сотрудничества базируется на членстве Российской Федерации в МОТ и подготовлена с учетом Соглашения между Правительством Российской Федерации и Международной организацией труда о Бюро Международной организации труда в Москве, подписанном 5 сентября 1997 года, и определяет главные направления совместной деятельности, проводимой МОТ и ее трехсторонними партнерами в Российской Федерации в 2013-2016 гг.

Основная цель Программы – содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог. Выступая на 100-й сессии Международной конференции труда в июне 2011 года в Женеве, В.В. Путин, занимавший в то время пост Председателя Правительства Российской Федерации, отметил важнейшую роль МОТ на мировой арене, уникальность и эффективность ее трехстороннего формата: *«В разных политических ситуациях, в периоды экономических спадов и экономических подъёмов МОТ последовательно отстаивала интересы трудящихся, их права на достойные, безопасные условия работы, на надёжные гарантии социальной защиты... Именно конструктивный социальный*

диалог позволил МОТ выйти на оптимальные и взвешенные инициативы в ходе глобального финансово-экономического кризиса 2009 и 2010 годов, когда международное сообщество столкнулось с действительно серьёзным вызовом.»

Новой формой сотрудничества Российской Федерации и МОТ является финансируемое российской стороной партнерство в области применения Стратегии стран Группы двадцати «Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста». Эта стратегия профессиональной подготовки была разработана МОТ и при финансовой и технической поддержке Российской Федерации будет реализована в ряде стран в целях удовлетворения их потребности в высококвалифицированных кадрах.

В мае 2012 года Российская Федерация ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов. В настоящее время готовится законопроект, предусматривающий приведение норм российского законодательства в соответствие с положениями Конвенции. В соответствии с государственной программой «Доступная среда» на 2011-2015 гг., субъекты Российской Федерации разрабатывают региональные программы по обеспечению доступности приоритетных объектов и услуг в наиболее важных сферах жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями. Государство оказывает поддержку общественным организациям инвалидов, в том числе в форме субсидий из федерального бюджета, в реализации программ содействия

трудоустройству инвалидов на рынке труда, созданию и обеспечению доступности рабочих мест.

В настоящее время принята Государственная программа Российской Федерации *«Содействие занятости населения на 2013-2020 гг.»*, основная цель которой – создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию эффективно функционирующего рынка труда и обеспечению социальной стабильности в обществе. Важнейшими задачами Программы также являются: удовлетворение спроса на квалифицированную рабочую силу – как за счет внутренних ресурсов, так и за счет внешней трудовой миграции, проведение содержания и структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка, обеспечение сохранения здоровья работников путем улучшения условий труда.

Привлечение в реальный сектор экономики квалифицированных рабочих кадров требует создания комфортных и безопасных рабочих мест, отвечающих современным стандартам охраны и безопасности труда. По данным Росстата, растет удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Если в 2008 г. этот показатель составлял 39, 1%, то в 2010 г. повысился до 42,5 %. Современное состояние условий труда и системы управления охраной труда создают ограничения для развития инновационной экономики.

Модернизация экономики требует роста производительности, что должно отражаться на повышении конкурентоспособности и устойчивости предприятий, а также

на повышении оплаты труда, включая минимальный размер оплаты труда и заработную плату работников бюджетного сектора экономики.

В настоящее время минимальный размер оплаты труда в России составляет 12200 руб.

Социальный диалог достаточно эффективно функционирует на национальном уровне в рамках деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и реализации трехсторонних Генеральных соглашений. Последнее Генеральное соглашение заключено на период с 2011 по 2013 гг. Все более очевидной становится необходимость укрепления социального диалога на отраслевом, региональном (областном) и территориальном (муниципальном) уровнях.

В результате плодотворной работы МОТ и партнеров в рамках предыдущей Программы сотрудничества были достигнуты существенные результаты по ряду ключевых направлений, в том числе: ратификация нескольких конвенций МОТ и продвижение рекомендаций; модернизация законодательной базы в сфере охраны труда, внедрение системы управления профессиональными рисками, основанной на достоверной оценке условий труда и опасностей на рабочих местах; апробация методик развития навыков предпринимательства на пилотной основе в одном из регионов РФ; укрепление потенциала социальных партнеров через проведение обучающих программ, семинаров, круглых столов и многие другие результаты.

В процессе консультаций трехсторонними партнерами были согласованы и сформулированы следующие основные приоритеты сотрудничества Российской Федерацией и МОТ на 2013 – 2016 гг.:

- 1) создание качественных рабочих мест;
- 2) обеспечение безопасных условий труда, социальная защита;
- 3) продвижение международных трудовых норм;
- 4) укрепление социального диалога;

13. Как происходит продвижение международных трудовых норм и укрепление социального диалога?

Сохранение базовых трудовых норм, а также совершенствование трудового законодательства и приведение его в соответствие с международными стандартами и нормами, с опорой на лучший мировой опыт и практику, продолжает оставаться приоритетной задачей правительства.

Не менее значимым является эффективное взаимодействие социальных партнеров для обсуждения и принятия взвешенных решений по наиболее острым вопросам социально-трудовых отношений.

Социальный диалог должен способствовать более сбалансированному росту экономики, что благотворно скажется на всех гражданах и, таким образом, приведет к повышению сплоченности и социальной стабильности в обществе. В связи с этим важное значение приобретает изучение международного опыта участия социальных

партнеров в принятии государственных решений, включая законодательные, в урегулировании трудовых конфликтов.

Дальнейшее совершенствование системы социального партнерства, укрепление социального диалога на всех уровнях, развитие потенциала организаций работодателей и профсоюзов продолжают оставаться ключевыми задачами МОТ и российских трехсторонних партнеров и будут реализовываться по следующим направлениям:

1	<i>Содействие ратификации и практическому применению конвенций и рекомендаций МОТ; соблюдение обязательств, принятых в соответствии с Уставом МОТ;</i>
2	<i>Совершенствование трудового законодательства в соответствии с международными стандартами;</i>
3	<i>Укрепление роли организаций профсоюзов и работодателей в разработке политики на национальном, отраслевом и региональном уровне;</i>
4	<i>Повышение эффективности механизма разрешения коллективных трудовых споров, подготовка предложений по развитию системы досудебного урегулирования трудовых споров;</i>
5	<i>Усиление роли коллективных переговоров по вопросам установления заработной платы;</i>

6	<p><i>Совершенствование механизма установления минимального размера оплаты труда, для обеспечения его соответствия целям социально-экономического развития;</i></p>
7	<p><i>Укрепление потенциала организаций работодателей в предоставлении более широкого спектра услуг своим членам, учитывая успешный опыт других стран;</i></p>
8	<p><i>Дальнейшее вовлечение всех сторон социального партнерства в решение важнейших социально-трудовых проблем (таких как гендерное равенство (равный доступ женщин и мужчин к экономическим ресурсам: профессии, роль в обществе), охрана материнства, совмещение трудовых и семейных обязанностей, ВИЧ/СПИД).</i></p>

14. Каково соответствие внутреннего трудового законодательства России международным стандартам в сфере труда?

Своеобразная система советского законодательства долгие годы не предполагала реального применения международных актов в решении конкретных прикладных задач, стоящих перед отдельными организациями и гражданами. Отчасти именно по этой причине использование международных стандартов труда в повседневной работе пока еще не слишком привычно для российских специалистов, несмотря на то, что ратификация некоторых из них насчитывает многие десятилетия. Однако в последние годы ситуация постепенно начинает улучшаться. В этой связи весьма показательна история Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы (ратифицирована РФ – см. Указ Президиума ВС СССР от 31.01.61 № 31). Эта Конвенция содержит целый ряд моментов, весьма актуальных для трудовых отношений в РФ, причем еще недавно многие из этих положений отсутствовали в российском законодательстве. В частности, среди других норм о заработной плате эта Конвенция в п. 1 ст. 3 предписывает выплачивать зарплату исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, и запрещает ее выплату в форме каких-либо долговых бумаг (обязательств, расписок, купонов и т. п.), а ст. 4 разрешает выплачивать натурой лишь часть заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда

может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы. Статья 131 ТК РФ.

К моменту разработки ТК РФ в нашей стране не только сложился определенный объем судебной практики по применению ряда положений Конвенции. Важно, что наряду с этим произошли качественные изменения в сознании общества, увидевшего реальную возможность защиты своих прав с помощью международного права. Именно благодаря таким изменениям сегодня многие нормы международных стандартов труда включены в статьи ТК РФ, а в мотивационной части судебных решений по ряду трудовых споров в первую очередь указывается соответствующая норма ТК РФ, а нормы международных актов приводятся уже в качестве дополнительного обоснования, отражающего актуальность и общепризнанность российского подхода к конкретной проблеме.

В свою очередь, положения конвенций МОТ, не нашедшие отражения в ТК РФ, тем не менее, продолжают действовать в качестве источника российского трудового права в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ.

Вместе с тем, устранив расхождения российского и международного права в одних вопросах, ТК РФ внес в российское законодательство ряд новых противоречий и сложностей. Так, например, ч. 1 ст. 253 ТК РФ в отличие от ранее действовавшего КЗоТа РФ содержит не запрет, а лишь

«ограничение» на привлечение женщин к подземным работам при определенных условиях допустимо. Расшифровка термина «ограничение» в Трудовом кодексе РФ отсутствует. По мнению ряда специалистов, эти ограничения заключаются в требовании обеспечить женщинам, занятым на подобных работах, особые условия труда. Список таких условий, по мнению комментаторов Трудового кодекса РФ, следует брать из специального перечня (на сегодняшний день используется Перечень, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162).

Между тем ст. 2 Конвенции МОТ № 45 (ратифицирована РФ-Указ Президиума ВС СССР

от 31.01.61) содержит не «ограничение», а прямой запрет на привлечение лиц женского пола к подземным работам. Получается, что, последовав указанию ТК РФ, мы рискуем допустить нарушение международной нормы. Сходные примеры несогласованности встречаются и в российском законодательстве о профсоюзах, и в ряде других институтов современного российского трудового права.

Отдельного упоминания заслуживают случаи прямого противоречия российских законов международным стандартам труда, все еще встречающиеся даже после принятия ТК РФ.

Как пример положение ч. 1 ст. 120 ТК РФ, освобождающее работодателя от оплаты работнику нерабочих праздничных дней, приходящихся на период его отпуска. Если попробуем хотя бы бегло ознакомиться с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, мы с легкостью обнаружим, что это положение прямо

противоречит п. d данного Пакта, предполагающему признание государствами-участниками права работника на “вознаграждение за праздничные дни”. Таким образом, налицо коллизия российской и международной нормы. Вместе с тем, согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы и в случае противоречия международного договора РФ нормам российского закона применяются правила этого договора. Исходя из этого, становится очевидным право работника обратиться в суд с иском об оплате праздничных дней. И если какой-то наиболее “продвинутый” работник предпримет такую попытку, у него будут довольно неплохие шансы отстоять свои права и получить с предприятия причитающиеся ему выплаты, которые ввиду изрядного количества российских праздников могут составить весьма внушительную сумму. В этой связи полезно всегда помнить, что потенциально сторона, заинтересованная в разрешении трудового спора в ее пользу, вправе после прохождения всех внутригосударственных уровней его разрешения обратиться в Европейский суд по правам человека в Страсбурге. Интересно, что такая возможность имеется у заинтересованной стороны даже в том случае, если решения национальных судебных инстанций будут вынесены в ее пользу, – при условии, что вынесенные решения не исполняются или недостаточно полно исполняются ответчиком. Конвенции, ратифицированные нашей страной десятилетия назад, до сих пор практически не применяются на практике и нарушение которых фактически

ником и никак не отслеживается. В международном трудовом праве практика обращения за разрешением трудовых споров в Европейский суд по правам человека расширяется год от года, и нередко уже одна перспектива такого обращения способна привести стороны к мирному согласованию интересов.

Содержание

Введение.....	3
1. Международные правовые стандарты в сфере труда.....	6
2. основополагающие принципы стандартов в сфере труда.....	9
3.Международная организация труда (МОТ), цели и задачи.....	11
4. Роль и значение Генеральной Конференции Международной организации труда (МОТ) в вопросах международных правовых стандартов	15
5. Международные договора в сфере труда с участием РФ.....	17
6. Международные договора ратифицированные Российской Федерацией в период 2010-2013гг.	20
7. Система контроля МОТ	26
8. Юридически обязательные для России акты СНГ о труде.....	28
9. Действующие международные правовые акты об обеспечении занятости населения.....	30
10. Достойный труд - основа социальной политики.....	34
11.Международная конференция высокого уровня «Достойный труд-основа экономического роста».....	36
12. Программа сотрудничества между РФ и МОТ 2013-2016гг.....	38
13. Продвижение международных трудовых норм и укрепление социального диалога в РФ	43
14.Соответствие внутреннего трудового законодательства РФ международным стандартам в сфере труда.....	46

Основные Конвенции и Рекомендации МОТ, регулирующие трудовые отношения

1. Конвенция №132 об оплачиваемых отпусках-2010г.
2. Конвенция №154 о содействии коллективным переговорам-1981г.
3. Конвенция №29 о принудительном или обязательном труде-1930 г.
4. Конвенция №105 об упразднении принудительного труда-1957г.
5. Конвенция №87 о свободе ассоциации и защите права на организацию-1948г.
6. Конвенция №135 и Рекомендация №143 о представителях трудящихся-1971г.
7. Конвенция №2 о безработице-1919г.
8. Конвенция №122 и Рекомендация №122 о политике в области занятости-1964г.
9. Конвенция №168 и Рекомендация №176 о содействии занятости и защите от безработицы -1988г.
10. Конвенция №31 о предотвращении несчастных случаев на производстве 1929г.
11. Конвенция №155, Рекомендация №164 о безопасности и гигиене труда-1981г.
12. Конвенция №161, Рекомендация №171 о службах гигиены труда-1985г.
13. Конвенция №26 о процедуре установления минимальной заработной платы-1928г.
14. Конвенция №95 и Рекомендация №85 об охране заработной платы-1949г.
15. Конвенция №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках-1936г.

16. Конвенция №98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров-1949г.
17. Конвенция №30 о применении процедуры установления минимальной заработной платы-1928г.
18. Конвенция №103 и Рекомендация №95 об охране материнства-1952г.
19. Конвенция №5 о минимальном возрасте для приема на работу в промышленности-1919г.
20. Рекомендация №162 о пожилых трудящихся-1980г.
21. Рекомендация №151 о трудящихся мигрантах-1975г.
22. Конвенция №22 о трудовых договорах моряков-1926г.
23. Конвенция №114 о трудовых договорах рыбаков -1959г.
24. Конвенция №149 и Рекомендация №157 о сестринском персонале-1977г.

Дополнительная литература

1. Крылов К.Д. Правовые приоритеты политики в сфере труда.-Москва.,2002г.
2. Лушникова М.В. Коллизионный метод регулирования трудовых отношений с иностранцами //Законодательство и экономика.2008.№7
3. Сошникова Т.А. Трудовое право в схемах с комментариями. М.:-Эксмо, 2010 г.-240 с.
4. Тиунов О.И., Манов Б.Г. Принцип соблюдения международных договоров: коллизии международного и национального права// Журнал российского права.2008г. №6
5. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования, научно-практическое пособие.-АНО «Центр социально-трудовых прав» -2012 г.

6. В.Н. Киселев, А.Г. Караткевич, А.Д. Шкира, А.И.Суриков (рук.), «Понятие и критерии достойного труда в международной практике: информационно-аналитическая записка / Москва, Издательский дом АТИСО, 2012 г.

7. Кожевников Ф.И. (под ред. Л.Н. Шестакова).- ««Русское государство и международное право до XX века» Зерцало» 2008г.

8. Большой юридический словарь (под ред. А.В. Малько)-«Проспект», 2009 г.

9. Лютов Н. Л. Проблемы соответствия Трудового законодательства России международным стандартам в области оплаты труда// Кадровик.-2012г.

10. Бриллиантова Н. «Анализ соответствия норм российского трудового законодательства положениям конвенций МОТ

11. Крестьянинов А.Н. Международная организация труда и ее деятельность в условиях глобализации// Труд и социальные отношения.-2012.-№04.-С.23

12. Анисимов Л. Источники трудового права //Вопросы трудового права.-2011.-№12.-С.7

13. В.В.Путин принял участие в сотовой сессии МОТ (15 июня 2011)// Всероссийский правовой журнал.-2011.-№25.-С.152

14. Реализация Концепции достойного труда: план действий// Кадровик.-2013.-№-3.-С.10

15. Куницина О. Допустимые случаи принуждения к труду в международно-правовых актах о правах человека// Кадровик.-2011.-№06.-С.10

16. Черняева Д. Отпуска: новая Конвенция –новые правила?// Справочник кадровика.-2011.-№03.-С.56., 73

17. Реализация концепции достойного труда: план действий// Кадровик.-2013.-№03.-С.10.

18. Избиенова Т. Гарантии от дискриминации деятельности профсоюзов в нормах международного права и законодательства РФ// Труд и социальные отношения.- 2012. - № 08. - С.111.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ с изменениями и дополнениями от 29 декабря 2012г.
2. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организации труда на период 1998-1999г. (Женева, 26 марта 1998г.) Гарант информационно-правовая система.
3. Федеральный закон от 3 июня 2009 г. N 101-ФЗ "О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года".
4. Федеральный закон от 15 июля 1995г. №101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» с последними изменениями и дополнениями от 25 декабря 2012г.
5. Всеобщая декларация прав человека 1948г.
6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998г.)
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966г.)
8. Европейская социальная хартия 1996г.
9. Конвенции и рекомендации МОТ. Т.1,2. Издание МБТ.-М.,1991г.

Решения органов судебной власти

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" С изменениями и дополнениями от: 28 декабря 2006 г., 28 сентября 2010 г.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995г. №8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».