

Горно-металлургического профсоюз России
Центральный Совет

КОНВЕНЦИИ МОТ И ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

2015 год
Москва

Уважаемые коллеги!

Одной из главных целей Горно-металлургического профсоюза России является защита трудовых прав и законных интересов членов профсоюза. Для ее достижения профсоюз наделен правом на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Помимо российского законодательства для регулирования трудовых отношений большое значение имеют международные правовые нормы, которые вырабатываются на основе изучения, обобщения и тщательного отбора наиболее ценных и универсально значимых национальных норм.

Конституция Российской Федерации предусматривает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

К таким международным договорам относятся Конвенции Международной организации труда (МОТ), выражающие ее позицию по широкому кругу социально-трудовых проблем и являющиеся международными стандартами труда, т.е. нормами, обязательное применение которых обеспечивает соблюдение основных прав и свобод граждан в сфере труда и их защиту.

Следует учитывать, что международные нормы имеют приоритетное значение, если ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с нормативными правовыми актами России.

Представленный сборник подготовлен Юридическим отделом ЦС ГМПР для того, чтобы работники профсоюзных органов имели возможность ознакомиться с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда и применяли их в практической работе при защите законных прав работников.

Заместитель председателя
профсоюза



А.В.Шведов

ПРЕДИСЛОВИЕ

Значимость подготовки текста и опубликования предлагаемого читателям сборника трудно переоценить. Его выход происходит в условиях дефицита таких публикаций. Он, по существу, содержит ответы на многочисленные вопросы, возникающие в применении международных трудовых норм.

Глобализация экономических процессов неизбежно ведет к возрастанию степени взаимозависимости между странами. Результатом этого является интеграция государств и образование международных структур.

Организация Объединенных Наций и входящие в ее систему международные организации играют все возрастающую роль в содействии урегулированию международных кризисов. Среди специализированных учреждений системы ООН Международная организация труда (МОТ) является одной из весьма значимых и уж, во всяком случае, старейших. Через четыре года она отметит свое столетие.

Международные конвенции и рекомендации МОТ давно стали для стран-членов Организации основной базой для построения правовой системы регулирования трудовых отношений. Именно международные правовые акты МОТ явились в значительной степени причиной включения в Конституцию Российской Федерации п. 4 статьи 15 положения о приоритете норм международного договора над нормами национального закона.

От имени корпуса экспертов по вопросам применения конвенций и рекомендаций МОТ хотелось бы приветствовать публикацию данного сборника и рекомендовать активно пользоваться им всех заинтересованных участников трудовых отношений.

*В.А. Савин, экс главный специалист
Департамента международных трудовых норм
Международного бюро труда (Секретариата МОТ),
доцент*

Программа ФНПР, принятая IX съездом ФНПР в феврале 2015 года, в разделе «Обеспечение правовой защиты работников», предусматривает: «В целях достижения более высоких и справедливых результатов в реализации Программы достойного труда МОТ, сохранения и повышения достоинства наемного работника правозащитная работа ФНПР будет направлена на осуществление мер по соблюдению международных правовых норм и содействие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда».



КОНВЕНЦИИ МОТ И ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Конвенции Международной организации труда являются одним из основных источников международного правового регулирования трудовых правоотношений.

Международная организация труда (МОТ) создана в 1919 году на основании Версальского мирного договора в качестве структурного подразделения Лиги Наций. Она была основана по инициативе и при активном участии западной социал-демократии. Устав МОТ, разработанный Комиссией по труду мирной конференции, стал частью XIII Версальского договора.

Поводом для создания МОТ послужили пролетарские революции в России и ряде других европейских стран. В целях предупреждения социальных противоречий в обществе было решено создать международную организацию, призванную всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями и социальными группами общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем эволюционным мирным путем. С учетом интересов всех, так называемым методом трипартизма.

Тяжелые условия труда и жизни трудящихся масс, жестокая эксплуатация, высокий уровень материального расслоения общества и отсутствие социальной защиты стали угрозой политическому строю большинства стран.

Таким образом, цель создания МОТ была обусловлена необходимостью обезопасить политический строй методами, основанными на гуманности, а также и экономическими соображениями. В Преамбуле Устава МОТ говорится, что Договаривающиеся Стороны были «движимы чувствами справедливости и человечности, а также желанием обеспечить постоянный мир во всем мире...». Помимо этого, создатели МОТ остро понимали важность социальной справедливости в обеспечении мира, необходимость снижения степени эксплуатации рабочих в индустриальных странах того времени. Они глубоко понимали экономическую взаимозависимость в мире и необходимость сотрудничества для получения сходства условий труда в странах, конкурирующих на рынках. В Преамбуле отмечается, что «непредоставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах».

Это была первая межправительственная организация для выработки конвенций и рекомендаций, а также протоколов по вопросам трудового законодательства, содействия социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защите прав человека.

Международные правовые акты МОТ по различным трудовым и социальным вопросам принимаются в форме конвенций и рекомендаций. Конвенции по своей правовой природе являются разновидностью многосторонних международных договоров, и после ратификации государством становятся обязательными для исполнения. Рекомендации – другая разновидность международных договоров, порой одноименные с конвенциями, они дополняют и конкретизируют их содержание или носят самостоятельный характер, и содержащиеся в них нормы могут использоваться в национальной практике по усмотрению исполнительного или законодательного органа власти государства. Рекомендации представляют высокий уровень развития международных стандартов в сфере социального обеспечения, и поэтому их учет в национальном законодательстве свидетельствует о более прогрессивном его состоянии по сравнению с соответствующими конвенциями.

Конституция Российской Федерации (часть 4 статьи 15) предусматривает, что 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.

Статья 10 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), развивая смысл этой конституционной нормы, несколько изменена: «если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (в Конституции указаны только законы), применяются правила международного договора». Реализация данного положения означает, что нормы международного права следует рассматривать как нормы прямого действия, которые

должны применяться всеми государственными органами, включая суды. При обосновании своих требований как граждане, так и юридические лица могут ссылаться на нормы международного права.

Конвенции МОТ, как и иные международные договоры, приобретают юридическую силу после их ратификации.

Российская Федерация после распада Советского Союза стала его правопреемницей по всем ратифицированным международным соглашениям (1919–1991 г.г.). Если международным договором России, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и другими актами, содержащими нормы трудового права, суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ). В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ перечисляются разные виды международных правил, которые могут пополнять российскую правовую систему и становиться ее составной частью при соблюдении соответствующих условий, установленных национальными и международными нормами. К международным правилам относятся положения, содержащиеся в актах международных организаций или их специализированных учреждений, в которых отражены общепризнанные принципы и (или) нормы международного права, а также в международных договорах, заключенных Россией.

Статья 46 Конституции РФ предоставляет каждому право обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. Среди международных правовых документов особое значение для трудового права имеют конвенции МОТ, которые определяют содержание всех правовых институтов законодательства о труде и социальном обеспечении. Суды используют эти конвенции при разрешении конкретных трудовых споров. Так, обосновывая правомерность требований работников на своевременную выплату заработной платы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ сослалась не только на Конституцию РФ и трудовое законодательство, но и на Конвенцию МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы», которая защищает право работника на своевременное в полном объеме получение вознаграждения за свой труд (Судебная практика по гражданским делам. М., 1997. С. 163). Также при рассмотрении дела о дискриминации по половому признаку лиц с семейными обязанностями при увольнении по инициативе работодателя Конституционный Суд РФ помимо Конституции РФ и Трудового кодекса применил Конвенцию МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» (Сборник законодательства РФ, 2011 № 52.Ст.7639). Также будет вполне правомерной ссылка на Конвенцию МОТ № 95, которая содержит принципиальное положение о том, что заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени. Поэтому несвоевременная ее выплата является нарушением не только законодательства РФ, но и международно-правовых обязательств в сфере труда.

Ю.П. Орловский, доктор юридических наук, профессор, комментируя главу 1 ТК РФ, отмечает, что ч. 2 ст. 10 не следует понимать в том плане, что приоритет всегда за нормами международного договора. Соотношение между нормами международного права, международными договорами и национальным законодательством о труде решается в пользу международного права и международных договоров, если ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с нормативными правовыми актами России.

Действительно, исходя из нормы п. 8 ст. 19 Устава МОТ, где определено, что ни в коем случае принятие какой-либо конвенции или рекомендации конференции либо ратификация какой-либо конвенции любым государством-членом МОТ не должны рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают более благоприятные условия для заинтересованных трудящихся, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией.

Из содержания Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует: если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, суд принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ).

Отличия международных правил друг от друга даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации». Так, под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные, т.е. обязательные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принципы всеобщего уважения прав человека и добросовестного выполнения международных обязательств. Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Содержание общепризнанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах ООН и ее специализированных учреждений, к которым относится и МОТ. В числе таких принципов и норм международного права – Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998), где изложено, в частности, следующее:

- свободно вступая в МОТ, государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе МОТ и в Филадельфийской декларации, обязались

добиваться достижения всех целей МОТ, используя для этого имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

- принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой МОТ, так и за ее пределами;
- все государства-члены, даже если не ратифицировали конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в МОТ, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом МОТ принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом конвенций, а именно: а) свободу 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 занятий.

Контроль за соблюдением конвенций и их выполнением в Российской Федерации является важной составляющей использования их норм в трудовых правоотношениях на территории нашей страны. Приложение к указанной Декларации МОТ определяет механизм ее реализации, который позволяет ежегодно требовать от государств-членов МОТ, не ратифицировавших основополагающие конвенции, представление докладов о прогрессе, достигнутом в применении провозглашенных в них принципов. Механизм контроля включает деятельность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых Международным бюро труда «в личном качестве», и Комитета Международной конференции труда по применению международных норм, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Комитет по применению конвенций и рекомендаций уполномочен рассматривать:

- а) меры, принятые членами по проведению в жизнь положений конвенций, участниками которых они являются, а также представленные членами сведения относительно результатов инспекции;
- б) сведения и доклады относительно конвенций и рекомендаций, присланные членами в соответствии со статьей 19 Устава МОТ;
- в) меры, принятые членами в соответствии со статьей 35 Устава МОТ.

Сегодня в Российской Федерации Бюро МОТ действует в соответствии с «Соглашением между Правительством РФ и МОТ о Бюро МОТ в Москве» от 05.09.1997. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (до апреля 2010 года – Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии) работает в Москве с 1959 года.

Следует заметить, что между моментом ратификации отдельных видов международных договоров и вступлением их в силу на территории России проходит неодинаковое время, отведенное в самих договорах для осуществления различных

внегосударственных процедур и внутринациональных действий власти. Период от момента ратификации, например, конвенций МОТ до их вступления в юридическую силу для СССР (затем для России) занимал от одного года до полутора лет. Все конвенции МОТ в период деятельности России как суверенного государства были ратифицированы специальными федеральными законами.

В настоящее время Российской Федерацией ратифицировано 70 конвенций МОТ.

Немалые трудности в приведении действующего законодательства в соответствие с международными стандартами возникают из-за того, что Россией не ратифицирована ни одна из конвенций, содержащих универсальные положения о гарантиях социального обеспечения. Однако п. 4 ст. 15 Конституции РФ прямо предусматривает действие на территории России общепризнанных принципов и норм международного права. Отсутствие акта признания конкретных норм не делает невозможным их включение в федеральные законы или конституции, уставы, другие законы субъектов РФ. Это говорит о том, что конвенции и рекомендации МОТ являются важным источником права социального обеспечения в Российской Федерации.

ПРОФСОЮЗНЫЕ КОНВЕНЦИИ

О некоторых конвенциях МОТ, имеющих наибольшее практическое значение для социального партнерства.

Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров – это первый из основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые нашли свое отражение в Декларации МОТ 1998 года, от реализации которой зависит обеспечение других прав и интересов работников.

Конституция Российской Федерации (ст. 30) устанавливает, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов и гарантирует свободу деятельности общественных объединений.

Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» и Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» устанавливают право всех трудящихся и предпринимателей без предварительного на то разрешения создавать организации и вступать в них.

Приведенные Конвенции определяют, что государственные органы не должны это право ограничивать или препятствовать его осуществлению. Предусмотрены меры по защите права на свободу объединения, защите профсоюзов от дискриминации, а также организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства в дела друг друга, а также независимость профсоюзов от вмешательства и кон-

троля со стороны работодателей и их объединений, что имеет весьма важное значение. Если профсоюз контролируется работодателем, то зачастую его цель прямо противоположна целям независимого профсоюза, и работники будут вынуждены вступать в такой профсоюз из страха испортить отношения с начальством и быть подвергнутыми негативным последствиям.

Во исполнение положений указанных конвенций в законодательстве России установлены следующие нормы:

пункт 2 ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» говорит, что «каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюза. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения» и пункт 1 ст.5 – «профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны».

Аналогичная формулировка имеется в п.1 ст. 2 Федерального закона «Об объединениях работодателей»: «работодатели в целях представительства и защиты своих прав и охраняемых законом интересов без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов имеют право создавать на добровольной основе объединения работодателей, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном уставами объединений работодателей».

Помимо этого в ч.3 ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) указывается, что «не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом».

Статья 29 ТК РФ предусматривает, что интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители работников, избираемые работниками.

Такое положение вполне соответствует части II **Рекомендации МОТ № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»**, которая, кроме того (п.4), предусматривает, что когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так

и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции профсоюзов или их представителей. Такая позиция отражена в части 2 ст.31 ТК «Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий».

В июле 2010 года Россия ратифицировала «профсоюзные» конвенции МОТ: **Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам»** и **Конвенцию № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»**.

Конвенция о содействии коллективным переговорам (№ 154) направлена на поддержку свободных и добровольных коллективных переговоров. К последним, согласно конвенции, относятся все переговоры, которые проводятся между работодателями и работниками для определения условий труда и занятости, регулирования трудовых отношений. Меры содействия коллективным переговорам должны быть направлены на то, чтобы они были возможны для всех предпринимателей и всех категорий трудящихся в отраслях деятельности; постепенно распространялись на все вопросы определения условий труда, занятости и регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися (организациями трудящихся); проведению коллективных переговоров не препятствовало отсутствие регулирующих их правил или неполный или несоответствующий характер этих правил; органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались так, чтобы содействовать коллективным переговорам.

По мнению специалистов Роструда «анализ работы по ведению коллективных переговоров и заключению отраслевых соглашений на федеральном уровне позволяет сделать вывод, что все отраслевые соглашения заключены в результате коллективных переговоров, проводимых сторонами социального партнерства на основе принципов Конвенции № 154; в национальном законодательстве в полной мере реализуются положения и требования МОТ».

Одним из побуждающих моментов для ратификации Конвенции № 135 явилось Определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 года, которое фактически упразднило содержащуюся в Трудовом кодексе (ст. 374) защитную гарантию от увольнения выборных неосвобожденных профактивистов в первичных профсоюзных организациях без согласия вышестоящей профсоюзной организации.

Конституционный Суд указал, что эта норма ограничивает права работодателя и дает профсоюзным активистам необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками.

В этой связи ФНПР начала активную работу о срочной ратификации 135-й Конвенции МОТ, дабы впоследствии восстановить защиту от увольнения профлидеров в первичных организациях.

Рассматриваемая Конвенция предусматривает, что термин «представители трудящихся» означает лиц, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством и практикой. Это представители профсоюзов, назначенные или

избранные профсоюзами или членами таких профсоюзов, или выборные представители, а именно представители, свободно избранные трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства. Представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Требования Конвенции № 135 учтены в нормах Трудового кодекса и статье 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», которая так и называется «Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и неосвобожденным от основной работы». В Трудовом кодексе для представителей работников установлены также дополнительные гарантии: в период ведения коллективных переговоров для них устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Рабочее время

Ряд конвенций МОТ посвящен вопросам рабочего времени. В первую очередь предусматриваются меры к разумному ограничению рабочего времени. В **Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени»** устанавливается максимальный предел – 48 часов в неделю и предлагается каждому государству-члену МОТ выработать и проводить в жизнь политику постепенного сокращения рабочего времени до 40 часов в неделю. В Конвенции № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» содержится специальная оговорка, что введение 40-часовой рабочей недели не должно влечь за собой понижение уровня жизни трудящихся. Этому соответствует часть 2 ст. 91 ТК РФ, устанавливающая, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Время отдыха

Среди установленных МОТ стандартов в области условий труда важное место занимают конвенции по проблемам гарантий еженедельного отдыха и ежегодных оплачиваемых отпусков (например, Конвенция №14 «О еженедельном отдыхе в промышленности», Конвенция №106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях», пересмотренная Конвенция №132 «Об оплачиваемых отпусках» и др.).

Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках» ратифицирована Российской Федерацией в июле 2010 года. Трудовой кодекс РФ и до ее ратификации устанавливал соответствующие ей правила предоставления отпусков. В частности, она провозглашает, что «отпуск ни в коем случае не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы». Трудовой кодекс зафиксировал минимальную продолжительность отпуска – 28 календарных дней.

Для получения права на любой ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы. Конвенция устанавливает, что продолжительность любого такого периода работы определяется компетентным органом

власти или другим соответствующим органом в каждой стране, но не должна превышать шести месяцев.

Принципиальным условием Конвенции является возможность разбивки ежегодного оплачиваемого отпуска на части и переноса отпуска на последующие годы. По Конвенции разбивка отпуска может быть разрешена компетентным органом власти страны-участницы, но при этом продолжительность одной из частей отпуска должна быть не менее двух непрерывных рабочих недель.

Согласно части 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, в то же время пункт 1 ст.9 Конвенции гласит, что остаток ежегодного оплачиваемого отпуска должен быть предоставлен не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Таким образом, часть 4 ст. 124 ТК РФ противоречит Конвенции № 132 и в таком случае должна применяться именно Конвенция. Возникшее противоречие вызвало опасения у работодателей и профсоюзов, связанное с тем, что работникам, отпуск которых был перенесен на больший период, чем это предусмотрено Конвенцией, нельзя будет выплачивать компенсацию при увольнении за неиспользованный отпуск более чем за 18 месяцев. В данном случае, как представляется, смешиваются разные понятия. Недопустимость непредоставления отпуска более максимально предусмотренного законом срока означает, что если отпуск не был предоставлен, это следует считать нарушением прав работника со стороны работодателя, и компенсация должна быть осуществлена.

Кроме того, Конвенция № 132 содержит ряд нововведений, которые улучшают положение работников по сравнению с Трудовым кодексом. Это, в частности, положение о пропорциональном отпуске (пункт 1 ст.4 Конвенции), а также представляется уточнение, что при предоставлении отпуска необходимо учитывать не только производственные интересы работодателя, но и возможности для отдыха, доступные работнику (пункт 2 ст. 10).

Защита заработной платы

В 1961 году Указом Президиума Верховного Совета СССР ратифицирована **Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы»**. Согласно ст.1 названной Конвенции «... термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить, в силу письменного или устного договора о найме услуг, трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны». В ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) определяется как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера...) и стимулирую-

щие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

По мнению Н. Лютова, доцента Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина, «при внешней схожести определений, налицо и существенная разница между внутренним российским законодательством и Конвенцией № 95. В Конвенции речь идет не только об оплате выполненной работы, но и об оплате работы, которая должна быть выполнена. Таким образом, как уже неоднократно указывалось специалистами применительно еще к старому КЗоТ РФ, заработная плата, согласно Конвенции № 95, должна выплачиваться в полном объеме даже в случае простоя по вине работодателя, однако по действующему ТК РФ простой по вине работодателя оплачивается в размере лишь двух третей средней заработной платы работника (часть 1 ст.157 ТК РФ) и двух третей должностного оклада при простое по независящим от сторон трудового договора обстоятельствам (часть 2 ст. 157 ТК РФ)».

Также Н. Лютов отметил неполное соответствие российского законодательства Конвенции № 95 в части формы выплаты заработной платы. Он отмечает, что «в ТК упущено важное требование в отношении неденежной оплаты труда, закрепленное в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы», касающееся того, что соответствующие натуральные выплаты должны подходить для личных нужд работника или его семьи. Однако более внимательное сопоставление Конвенции № 95 и ст. 131 ТК РФ ставит более сложную юридическую проблему. В п.1 ст.4 Конвенции указывается, что национальное законодательство, коллективные договоры или решения арбитражных органов могут разрешить частичную выплату заработной платы в натуре *в тех отраслях промышленности или профессиях*, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли промышленности или профессии, о которых идет речь. Другими словами, согласно Конвенции № 95, недопустимо установление *общего* разрешения натуральной оплаты труда. Возможна лишь выплата в отдельных отраслях и профессиях, где это обычно или желательно. В ТК РФ неденежная оплата допускается в отношении *любых* отраслей экономики и профессий. Это вообще ставит под сомнение возможность использования изъятий, предусмотренных в этой статье ТК РФ, в силу противоречия ратифицированному международному договору с участием Российской Федерации».

Вместе с тем следует отметить, что действующим законодательством установлена ответственность лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, в том числе за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсаций и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Такие лица привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Ст. 22 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ). Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за всё время задержки её выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Кроме того, лица, допустившие нарушение трудового законодательства, в том числе задержку выплаты заработной платы, могут быть привлечены к административной ответственности согласно статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, а также к уголовной – в порядке, определенном ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Помимо рассмотренных вопросов, Конвенция «О защите заработной платы» предусматривает защиту заработной платы также в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке (ст. 11). «Трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которую они должны получить за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который будет определен национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством».

В развитие этих положений в апреле 2012 года была ратифицирована **Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»**. В соответствии со статьей 3 Конвенции каждое государство-член МОТ, ратифицирующее Конвенцию, принимает обязательства, которые предусматривают защиту требований трудящихся посредством привилегии (раздел II), либо обязательства, предусматривающие защиту требований трудящихся с помощью гарантийных учреждений (раздел III), или обязательства, вытекающие из обоих разделов. Выбор указывается в заявлении, сопровождающем ратификацию. В этой связи в федеральный закон о ратификации включен соответствующий текст заявления.

Действующее законодательство РФ устанавливает один из предусмотренных Конвенцией механизмов защиты трудовых прав работников – привилегию при удовлетворении требований кредиторов. Так, в соответствии с ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» установлено, что требования по оплате труда и выплата выходных пособий подлежат удовлетворению во вторую очередь после заверше-

ния расчетов с гражданами, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, тем самым подтверждается привилегированность работников перед требованиями конкурсных кредиторов, а также определен размер и порядок удовлетворения таких требований.

Труд лиц с семейными обязанностями

Международными правовыми стандартами предусмотрены запрет принимать женщин на определенные виды работ, руководствуясь необходимостью охраны их здоровья от производственных вредностей, а также обязанность для всех работодателей предоставлять им определенные льготы в связи с материнством и детородной функцией. В ст. 2 Конвенции МОТ № 45 «**О применении труда женщин на подземных работах, в шахтах**» сказано, что «ни одно лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах».

В соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ № 103 «**Об охране материнства**» (пересмотренная в 1952 году) термин «женщина» означает любое лицо женского пола, независимо от возраста, национальности, состоящее или не состоящее в браке. Конвенция предписывает странам-участницам при наличии медицинского свидетельства о беременности предоставлять таким женщинам отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 12 недель и послеродовой отпуск – не менее 6 недель, а также денежное пособие и медицинскую помощь. Увольнение беременной женщины признано незаконным. Работающей женщине-матери работодатель обязан предоставить перерывы для кормления ребенка, причем это время считается рабочим и подлежит оплате.

Статьей 4 Конвенции МОТ № 156 «**О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями**» закреплено, что для установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин принимаются все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем, чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы и принимались во внимание их потребности в области условий занятости и социального обеспечения.

Согласно подп. «б» п. 1 разд. 1 **Рекомендации МОТ № 123 «О труде женщин с семейными обязанностями»** компетентные органы власти должны в сотрудничестве с соответствующими общественными и частными организациями, включая организации предпринимателей и трудящихся, и в соответствии с национальными и местными потребностями и возможностями поощрять, способствовать или предпринимать развитие обслуживания, направленного на предоставление женщинам возможности гармонично выполнять свои различные обязанности дома и на работе.

Ст. 1 Конвенции МОТ № 156 к работникам с семейными обязанностями относит работников – мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности. Под семейными обязанностями понимаются обязанности, связывающие членов социальной группы, основанной на браке или другом юридическом факте, объединенных общностью

жизни. При этом учитываются семейные обязанности работников, возникающие по отношению к детям, находящимся на иждивении (детям, моложе возраста обязательного школьного образования или моложе 15 лет, или ребенку, страдающему хроническим заболеванием или являющемуся инвалидом, до достижения им возраста 18 лет), а также к другим ближайшим родственникам – членам семьи (супругу, родителям, братьям и сестрам, внукам), нуждающимся в уходе или помощи.

В соответствии со ст. 3 Конвенции МОТ № 156 национальная политика должна быть направлена на то, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право наравне с другими работниками и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

На основании приведенных в данном разделе конвенций и рекомендаций МОТ, которые ориентируют государства на то, чтобы условия трудового договора работников с семейными обязанностями учитывали эти обязанности, в ТК РФ в раздел XXII Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» включена Глава 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», где предусмотрены работы, на которых ограничивается применение труда женщин и предельно допустимые нагрузки для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (ст.253 ТК РФ), условия и порядок перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст.254 ТК РФ), о предоставлении дополнительных выходных дней работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (ст. 262 ТК РФ), и дополнительных отпусков для работников, осуществляющих уход за детьми (ст. 263 ТК РФ), причем эти и другие условия могут быть включены в содержание трудового договора как при его заключении, так и в период его действия.

Кроме того, предусмотрено установление неполного рабочего времени по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

В ст. 254 ТК РФ установлено, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу

с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 261 ТК РФ устанавливает гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Не допускается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Круг лиц с семейными обязанностями, не подлежащих увольнению по инициативе работодателя, был расширен Федеральным законом от 12 ноября 2012 года № 188-ФЗ на основании Постановления Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 года. Конституционный Суд признал не соответствующей Конституции РФ часть 4 ст. 261 ТК РФ в редакции, ограничивающей права отцов.

Рассматривая дело о соответствии ТК РФ Конституции (часть 4 ст. 19 о равных правах, свободах и возможностях их реализации для мужчин и женщин), Суд принял во внимание также Конвенцию МОТ № 156 и признал положения части 4 ст. 261 ТК РФ не соответствующими Конституции «... в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми».

Охрана труда

Значительное число конвенций МОТ регулирует вопросы безопасности и гигиены труда. В их число входят такие, как: Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле», Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизи-

рующей радиации», Конвенция №119 «О снабжении машин защитными приспособлениями», Конвенция № 120 «О гигиене труда в торговле и в учреждениях», Конвенция № 139 «О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики», № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах», № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» и другие.

Конвенции МОТ в сфере охраны труда содержат нормативы и положения, которые предполагают обязанности государства в области управления сферой охраны труда, административную, материальную и уголовную ответственность работодателя за состояние охраны труда, травматизм и профессиональные заболевания, а также права и ответственность работника.

В 1998 г., Российской Федерацией была ратифицирована **Конвенция МОТ N 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»**. Согласно этой Конвенции государствам предписывается «...сформулировать, реализовать и регулярно пересматривать последовательную политику в области профессиональной безопасности, здоровья и рабочей среды». Для эффективной реализации такой политики им предлагается разработать соответствующие нормативные акты, предусмотреть систему инспекционных проверок и штрафных санкций за нарушения. При этом работодатели и трудящиеся должны иметь возможность получать информацию, которая способствовала бы более полному соблюдению указанных нормативных актов.

Вопросы охраны труда должны быть интегрированы во все программы образования и подготовки всех уровней (включая высшее техническое, медицинское и профессиональное образование). Положения Конвенции обязывают государственные органы осуществлять мониторинг целого ряда определенных аспектов безопасной организации труда, включая особенности проектирования помещений, использование защитных средств и оборудования, а также применять рекомендованные меры по снижению уровня опасности и др. И, наконец, Конвенция N 155 предлагает государствам публиковать ежегодные отчеты о мерах по реализации соответствующей государственной политики, а также о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и ином ущербе здоровью, нанесенном в процессе работы или в связи с ней, а также предоставлять статистические данные о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и результаты их анализа. В России эти отчеты публикуются соответствующими органами государственной власти как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Конвенция N 187«Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» предписывает государствам создать единую трехкомпонентную инфраструктуру охраны труда, включающую в себя: государственную политику в области охраны труда, государственную систему охраны труда и государственную программу по охране труда.

Все три компонента должны разрабатываться на основе принципов, изложенных в актах МОТ, и консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

Основные направления российской государственной политики в области охраны труда, указанные в ст. 210 ТК РФ, закрепляют приоритетный характер задачи по сохранению жизни и здоровья работников. Такая формулировка в полной мере соответствует признанному в мире подходу к законодательному закреплению подобных задач, поскольку демонстрирует широкую трактовку понятия «охрана труда», включающую не только вопросы безопасности и гигиены, но и проблемы обеспечения здоровья работников в целом.

Помимо этого, статья 210 ТК РФ указывает, что реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями не только «органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления», но также и работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда. Кроме того, в той же статье ставится задача по государственному содействию общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда. Очевидно, что такой контроль может быть реализован, в том числе, и в рамках деятельности представительных органов работников. Это особенно актуально для периода экономического кризиса, поскольку позволяет оптимизировать затраты на охрану труда наиболее щадящими для сторон способами.

Кроме того, соответствующие положения Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Указом Президента РФ от 09.10.2007 N 1351) приведены в составе целей, принципов и основных направлений демографической политики РФ. Одним из действий по их реализации должно стать «...сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков), а также за счет экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда».

В то же время ни ТК РФ, ни указанная Концепция как документы общего, комплексного характера не устанавливают конкретные показатели и сроки достижения целей государственной политики в данной сфере.

В российском законодательстве заложен определенный комплекс мер обеспечения сотрудничества руководства предприятий с работниками и их представителями, в т. ч. и по вопросам профилактики в сфере охраны труда. Более того, вполне конкретные меры предусмотрены и коллективно-договорными нормами федерального уровня.

Так, в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 гг. прямо указано, что его стороны обязуются «обеспечить совершенствование нормативной правовой базы в целях повышения эффективности систем оценки условий труда и улучшения здоровья работающих, выявления и оценки профессиональных рисков и управления ими, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда; принятия новых норм и правил и внесение изменений в действующие нормы и правила в сфере охраны труда, их гармонизацию с международными нормами; обеспечить внедрение системы специальной оценки условий труда; продолжить работу по совершенствованию обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формированию страховых тарифов в зависимости от состояния условий и охраны труда на рабочих местах».

Государственный надзор за соблюдением правил безопасного ведения работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции контроля и надзора в установленной сфере деятельности.

За нарушение правил и норм охраны труда работодатель может быть привлечен к ответственности вплоть до уголовной в случае, если это повлекло причинение тяжкого вреда или вреда средней тяжести здоровью человека. Ответственность в данном случае наступает либо в виде штрафа от 200 до 500 МРОТ, либо в размере заработной платы или другого дохода осужденного за период от 2 до 5 месяцев, либо исправительных работ на срок до 2 лет, либо лишения свободы на срок до 2 лет (часть 1 статьи 143 УК РФ). То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – лишение свободы на срок до 5 лет с лишением права заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового (часть 2 статьи 143 УК РФ).

Контроль за соблюдением трудового законодательства

Право на труд не может быть реализовано без защиты трудовых прав работников. Соблюдение трудовых прав – защита от нарушений, их предупреждение, восстановление незаконно нарушенных прав, реальная эффективная ответственность работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение.

Основным нормативным правовым актом, регламентирующим деятельность государственной инспекции труда, является **Конвенция МОТ N 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»**.

Статья 3 названной Конвенции определяет задачу инспекции труда, в которую входит обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здраво-

охранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений; обеспечение предпринимателей и трудящихся технической информацией и советами о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений, а также доведение до сведения компетентного органа власти фактов бездействия или злоупотребления, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

В соответствии со ст. 12 Конвенции инспектор труда, имеющий документы, подтверждающие его полномочия, имеет право:

- 1) беспрепятственного прохода в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
- 2) входить в дневное время во все здания, которые он считает подпадающими под контроль инспекции;
- 3) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые считает необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, – и, в частности, инспектор труда может:
 - а) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу организации по всем направлениям, относящимся к применению положений законодательства о труде;
 - б) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии;
 - в) требовать вывешивания объявлений в случаях, предусмотренных законодательством;
 - г) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что материалы или вещества изъяты и унесены с этой целью.

Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда, т.е. Роструд, находящийся в ведении Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации, и его территориальные органы.

Однако не все нормы российского законодательства соответствуют предписаниям этой Конвенции.

В декабре 2008 г., исходя из благих пожеланий защиты бизнеса от произвола чиновников при проверке деятельности предпринимателей, был принят Закон № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

В пункте 3 ст. 9 этого Закона устанавливается, что о проведении плановой проверки деятельности юридических лиц и предпринимателей, которая может осуществляться *не чаще чем один раз в три года*, а пункт 12 этой же статьи предусматривает, что проверяемые должны предупреждаться *не менее чем за три дня до ее начала*. Внеплановая выездная проверка деятельности предпринимателей согласно п. 5 ст. 10 Закона № 294-ФЗ может осуществляться уполномоченным государственным органом только после согласования с органом прокуратуры по месту осуществления деятельности проверяемых. Это единственный вид проверки, при котором Государственная инспекция труда имеет возможность убедиться в реальном соблюдении работодателями требований трудового законодательства. Очевидно, что любая проверка с заблаговременным предупреждением либо ограничивающаяся изучением представленных самим работодателем документов, почти не оставляет шансов выявить факты реальных нарушений трудового законодательства, даже если они весьма серьезны.

Этот порядок ограничения выездных проверок находится в прямом противоречии с Конвенцией МОТ № 81.

В п. 2 ст. 12 Конвенции говорится о том, что в случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии предпринимателя или его представителя, если он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

В то же время в подпункт 1 части 1 ст. 21 ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» должностным лицам юридического лица и (или) представителям юридического лица и индивидуального предпринимателя гарантируется право непосредственно присутствовать при проведении мероприятий по контролю, давать объяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки. Данным правом представители работодателя не могут воспользоваться, если им не будет сообщено о проведении мероприятия по контролю.

В связи с этим можно сделать вывод о том, что указанное правило Федерального закона вступает в противоречие с Конвенцией МОТ N 81.

По мнению доктора юридических наук, профессора, заведующего кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина (РГУ) В.И. Миронова, данное противоречие следует разрешать в пользу применения положения международного правового акта, который в соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции РФ имеет приоритет перед внутренним законодательством, в частности перед названным Федеральным законом. Однако государственный инспектор труда в документах о проведении мероприятий по контролю должен указать причины, по которым он не уведомил представителей работодателя об их проведении. То есть решение государственного инспектора труда об отказе в уведомлении представителей работодателя о проведении мероприятий по надзору не может быть произвольным, оно должно быть мотивировано. В свою очередь, работодатель может обжаловать

такое решение через вышестоящую государственную инспекцию труда и (или) суд. При рассмотрении подобной жалобы и будет дана оценка тому, насколько указанные государственным инспектором труда причины могли стать препятствием для эффективного контроля работодателя.

Плановые проверки проводятся на основании разрабатываемых органами государственного контроля (надзора) ежегодных планов, утверждаемых в установленном порядке органами прокуратуры (в соответствии со ст.9 Закона № 294-ФЗ). Основания для проведения внеплановых проверок перечислены в пункте 2 ст. 10 упомянутого Закона. В частности, таким основанием может служить поступившее в органы контроля обращение или заявление от граждан, включая работников, чьи права нарушаются, либо их представителей.

Статья 15 Конвенции № 81 предписывает государственным инспекторам труда под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций, а также считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения предпринимателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы. В этой связи Конвенция МОТ не позволяет государственному инспектору труда сообщать представителям работодателя информацию о подавшем жалобу работнике, если он не дал своего согласия на представление сведений о нем, как о лице, подавшем жалобу, послужившую основанием для проведения внеплановой проверки соблюдения норм трудового законодательства.

Поскольку работодатель вправе обжаловать действия инспектора по проведению внеплановой проверки, при рассмотрении такой жалобы в суде в процессе доказывания невозможно обойтись без предоставления представителям работодателя сведений о работнике, обратившемся с жалобой.

Правительство Российской Федерации 1 сентября 2012 года издало Постановление № 875 «О федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», в котором отмечено, что федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными решениями Правительства Российской Федерации (пункт 3), а также что плановые и внеплановые проверки проводятся в порядке, предусмотренном Федеральным законом «О защите юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Глава 57 ТК РФ называется «Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Статья 357 ТК РФ определяет основные права государственных инспекторов труда, в том числе:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, в том числе работодателей – физических лиц;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
- предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Статья 360 ТК РФ к основаниям для проведения внеплановой проверки относит обращения и заявления профессиональных союзов о фактах нарушений работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также самих работников о нарушении работодателем их трудовых прав и запрос работника о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте.

При этом внеплановая выездная проверка на основании обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры.

Также в соответствии с предписаниями Конвенции № 81 часть 9 ст. 360 ТК РФ указывает, что *предварительное уведомление работодателя* о проведении внеплановой выездной проверки *не допускается*.

Помимо государственных инспекторов труда контроль за соблюдением трудового законодательства в соответствии со ст.370 ТК РФ вправе осуществлять правовые и технические инспекторы труда профсоюзов, которые наделяются соответствующими полномочиями.

Трудовой кодекс наделяет профсоюзных инспекторов труда весьма широкими полномочиями.

Так, с целью проведения проверок соблюдения трудового законодательства они вправе *беспрепятственно посещать любых работодателей, включая организации, независимо от их организационно-правовых форм собственности, у которых работают члены профсоюза*; проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и другие права.

Статья 419 ТК РФ предусматривает, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства привлекаются к дисциплинарной и материальной, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

По требованию профсоюзного органа в случае нарушения работодателем, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора или соглашения, к ним должны применяться дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

Другие ратифицированные конвенции

К числу основополагающих отнесены восемь конвенций МОТ, в которых закреплены основные принципы правового регулирования труда. Кроме приведенных ранее Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию и Конвенции МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» в их число входят следующие, ратифицированные СССР или Российской Федерацией и нашедшие отражение в Трудовом кодексе Российской Федерации:

Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», содержащая требование упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах. Под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, которая требуется от лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Определен перечень работ, не входящих в понятие «принудительный или обязательный труд».

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» ужесточает требования и закрепляет обязательства государств не прибегать к какой-либо его форме.

В ст. 1 Конвенции МОТ № 105 об упразднении принудительного труда, в ч. 2 ст. 4 ТК РФ перечислены формы принудительного труда. В частности, эти нормы запрещают следующие виды принудительного труда:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Данный перечень не является исчерпывающим. Принудительным или обязательным трудом может быть признана любая работа или служба при доказанности названных юридически значимых обстоятельств.

В ч. 3 ст. 4 ТК РФ перечислены дополнительные, по сравнению с международными актами, формы принудительного труда.

К принудительному труду этой нормой отнесены нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере и требование работодателем выполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо если работа угрожает жизни или здоровью работника.

Включение перечисленных форм в понятие «принудительного труда» полностью соответствует действующему законодательству, в частности ст. 2, ст. 18 Конституции РФ, позволяющим устанавливать дополнительные по сравнению с международными актами льготы и преимущества для граждан, права которых объявлены высшей ценностью.

Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» признает необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, и влекущее за собой нарушение равенства возможностей в области труда и занятий. Однако при этом пункт 2 ст.1 Конвенции указывает, что *«любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией»*.

Ст. 3 ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда. Из ее текста следует, что ограничение прав и свобод или получение преимуществ в зависимости от перечня критериев, определенных Конвенцией, возможно лишь от обстоятельств, «не связанных с деловыми качествами работника». Часть 2 ст. 3 ТК РФ устанавливает такие исключения, «которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержки оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

Вместе с тем пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года наряду с разъяснением, что именно следует понимать под «деловыми качествами работника», говорит о том, что помимо требований, связанных с деловыми качествами, работодатель вправе предъявить к кандидату на работу и иные требования, в том числе те, «... которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы».

Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения за труд равной ценности как вознаграждения, определяемого без дискриминации по признакам пола. Этот принцип может быть реализован через национальное законодательство, через любую систему определения вознаграждения, установленную или признанную законодательством, коллективными договорами между предпринимателями и трудящимися, либо путем сочетания различных способов вознаграждения. Для этого также предусматривается принятие мер, способствующих объективной оценке выполняемой работы на основе затрачиваемого труда. Конвенция затрагивает вопрос основной заработной платы и других вознаграждений, предоставляемых прямо или косвенно в деньгах либо натуре предпринимателем трудящемуся за выполнение последним определенной работы.

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» принята в целях устранения детского труда. Ст. 3 Конвенции предписывает, что возраст для приема на любой вид работы по найму, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже восемнадцати лет. При условии, если здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности, возраст для приема на работу не может быть ниже шестнадцати лет.

Однако ст. 20 ТК РФ предоставляет право вступления в трудовые отношения лицам, достигшим возраста шестнадцати лет, а в ряде случаев также и лицам, не достигшим указанного возраста.

Еще четыре конвенции МОТ отнесены к числу приоритетных – это **Конвенция № 182 «О запрещении и немедленном искоренении наихудших форм детского труда»** обязывает государства немедленно принять эффективные меры по запрету и искоренению наихудших форм детского труда, к которым относятся все формы рабства или практика, сходная с рабством; использование ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции; вовлечение ребенка для занятия противоправной деятельностью или работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Политика в области занятости

Конвенция № 122 «О политике в области занятости» предусматривает осуществление ратифицировавшими ее государствами активной политики по содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Такая политика должна обеспечить, чтобы имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет ее, предоставить возможность для каждого трудящегося получить подготовку

и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден. При этом ст. 3 Конвенции гласит, что представители предпринимателей и трудящихся привлекаются к консультациям в отношении политики в области занятости для того, чтобы полностью учесть их опыт и заручиться их полным сотрудничеством в формулировании и поддержке такой политики.

В целях реализации положений этой Конвенции в Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы включен раздел «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» следующего содержания:

«Стороны считают обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения одним из государственных приоритетов страны. В этих целях Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие в сфере занятости населения и развития людских ресурсов по следующим направлениям:

- содействие созданию рабочих мест с высокой производительностью, безопасными условиями труда и достойной заработной платой;
- совершенствование системы информации о рынке труда;
- повышение эффективности государственной политики и качества государственных услуг в сфере содействия занятости населения;
- повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;
- совершенствование правового регулирования в сфере рынка труда;
- упорядочение привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы;
- расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;
- совершенствование системы государственных гарантий защиты от безработицы;
- легализация занятости;
- разработка предложений по внесению изменений в законодательные и иные нормативные правовые акты в целях расширения возможностей занятости населения.

3.1. Стороны считают необходимым осуществлять меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития экономики, в том числе:

- развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению;
- формирование системы признания и оценки результатов внутрипроизводственного обучения;

- развитие профессиональной мобильности на основе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- развитие системы профессиональной ориентации;
- подготовку согласованных предложений по ключевым направлениям развития национальной системы квалификаций.

3.2. Стороны особое внимание уделяют вопросам модернизации системы профессионального образования, развития его технологической базы, в том числе определяют и реализуют меры по:

- развитию государственно-общественной системы управления качеством профессионального образования и обучения;
- стимулированию участия бизнеса в модернизации профессионального образования и обучения;
- развитию системы внутрифирменной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала за счет средств работодателей.

3.3. Стороны обязуются осуществить следующие мероприятия:

- обеспечить постоянный контроль за реализацией государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. N 2149-р, а также Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. N 61, и основных направлений государственной миграционной политики Российской Федерации;
- совершенствовать систему прогнозирования спроса и предложения рабочей силы, информирования о рынке труда;
- провести консультации по вопросам экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места.

3.4. Стороны разработают и реализуют меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями по следующим направлениям:

- развитие практики стажировки учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в целях их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;
- проведение консультаций по вопросу совершенствования нормативной правовой базы в части предоставления первого рабочего места молодежи, впервые вышедшей на рынок труда;
- содействие принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами работы и воспитания детей;
- создание условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями;

- повышение экономической заинтересованности работодателей в трудоустройстве инвалидов;
- модернизация системы профессиональной подготовки инвалидов, увеличение к 2020 году доли профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, до 25 процентов;
- проведение оценки эффективности мер по содействию трудоустройству инвалидов;
- распространение лучшей практики реализации мероприятий по обеспечению занятости инвалидов;
- разработка предложений по совершенствованию политики в сфере содействия занятости инвалидов.

3.5. Стороны примут меры по совершенствованию системы государственных гарантий защиты от безработицы по следующим направлениям:

- совершенствование механизма социальной поддержки граждан, потерявших работу и заработок, проведение консультаций по вопросу установления минимальной и максимальной величин пособия по безработице;
- разработка новых направлений активной политики занятости населения, повышение доступности и качества государственных услуг в области содействия занятости населения на основе развития государственной службы занятости населения;
- повышение информированности населения о возможностях трудоустройства в различных регионах Российской Федерации;
- проведение консультаций о возможности перехода на страховые принципы защиты от безработицы».

Кроме приведенных выше к основополагающим конвенциям относится **Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»**, предусматривающая проведение трехсторонних консультаций между представителями правительства, работодателей и трудящихся на национальном уровне по вопросам разработки, принятия и применения конвенций и рекомендаций МОТ. Конвенция предусматривает свободные выборы представителей предпринимателей и трудящихся в консультационные органы и равное представительство сторон в этих органах. Эта Конвенция недавно ратифицирована Российской Федерацией.

По мнению Минтруда, законодательство РФ “в полной мере соответствует основным положениям и требованиям этой конвенции”.

Сравнительный анализ соответствия законодательства РФ нормам конвенции производится Минтрудом для каждой конвенции МОТ перед “внесением в правительство” законопроекта о ее ратификации. Для Конвенции № 144 выводы по результатам исследования следующие: “Главами 4 – 5 ТК РФ определены понятия “социальное партнерство в сфере труда”, “представители работников и работодате-

лей в соцпартнерстве”, “органы соцпартнерства”. Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” регулируется деятельность профсоюзов и их объединений, законом “Об объединениях работодателей” – деятельность и правовое положение объединений работодателей”. Также согласно ст. 35 ТК для того, чтобы обеспечить регулирование социально-трудовых отношений (вести коллективные переговоры, готовить проекты коллективных договоров, соглашений, заключать коллективные договоры, соглашения и организовывать контроль их выполнения на всех уровнях), на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Согласно законодательству, основной орган, реализующий взаимодействие правительства РФ и социальных партнеров, – Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Одной из основных целей РТК, в числе прочих, является анализ международного “социального” опыта, проведение в рамках комиссии консультаций по принятию и применению международных трудовых норм, участие в проводимых “профильными” международными структурами мероприятиях.

Согласно 144-й конвенции МОТ, трехсторонние консультации должны проводиться по ряду ключевых вопросов социального партнерства и международного трудового контроля. А именно:

- 1) по ответам правительства на вопросники МОТ;
- 2) по предложениям компетентным (уполномоченным) органам власти в связи с представлением конвенций и рекомендаций МОТ;
- 3) по повторному рассмотрению неодобренных конвенций и рекомендаций МОТ (определение мер для содействия их ратификации и дальнейшему применению);
- 4) по вопросам к докладам, представляемым Международному бюро труда;
- 5) по предложениям о денонсации ратифицированных конвенций.

Следует отметить, что Федеральный закон “О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений” (ст. 3) так определяет основные задачи комиссии.

Это:

- 1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Генерального соглашения между правительством РФ, общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей;
- 2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- 3) проведение консультаций по разработке проектов законов и иных правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
- 4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- 5) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения Генерального соглашения;

- б) распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых, региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности РТК;
- в) изучение международного опыта, участие в проводимых зарубежными организациями мероприятиях, а также проведение в рамках РТК консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Нератифицированные конвенции

Однако не только ратифицированные конвенции МОТ подлежат применению на территории Российской Федерации. В настоящее время действует Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 года, которая опубликована для официального применения («Российская газета», 16 декабря 1998 года). В п. 2 названной Декларации говорится о том, что все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали соответствующие конвенции МОТ, имеют обязательства, вытекающие из самого факта их членства в МОТ, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций.

Практически в каждой конвенции МОТ имеются положения, которые направлены на обеспечение принципа недопустимости дискриминации в области труда и занятий. В связи с чем они могут быть применены при регулировании трудовых отношений.

Например, по нашему мнению, подлежит применению **Конвенция МОТ N 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»**, которая принята в целях защиты работников от прекращения трудовых отношений без законного основания. Конвенция закрепляет требование обоснованности, т.е. должно быть законное основание, связанное со способностями или с поведением трудящегося либо вызванное производственной необходимостью. Также перечислены причины, которые не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений, в том числе: членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности; намерение стать представителем трудящихся; выполнение функций представителя трудящихся; подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении трудового законодательства; дискриминирующие признаки — раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение; отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству; временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой.

Конвенция определяет как процедуры, применяемые до и во время прекращения трудового отношения, так и процедуру обжалования решения об увольнении. Бремя доказывания наличия законного основания для увольнения возложено на предпринимателя. Также она предусматривает право работника на предупреждение о планируемом прекращении трудового отношения в разумный срок или право на денеж-

ную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка; право на выходное пособие и (или) другие виды защиты дохода (пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным либо другие формы социального обеспечения). В случае необоснованного увольнения, невозможности отмены решения об увольнении и восстановления трудящегося на прежней работе предполагается выплата соответствующей компенсации или другого пособия. В случае прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам на работодателя возлагается обязанность информировать об этом работников и их представителей, а также соответствующий государственный орган, «включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях трудящихся, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены» (ст. 13 Конвенции). Кроме того, ставится необходимое условие, чтобы «как можно раньше предоставить возможность соответствующим представителям трудящихся провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для трудящихся, в частности, таких, как предоставление другой работы».

Несмотря на то, что эта Конвенция до сих пор не ратифицирована, ряд ее положений отражены в Трудовом кодексе РФ. В частности ст. 82 ТК РФ устанавливает, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников – не позднее чем за три месяца. Ст. 178 предусматривает в таких случаях выплату увольняемому работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Ст. 180 обязывает работодателя предложить работнику, подлежащему увольнению, другую имеющуюся работу.

Государствам на национальном уровне рассматриваемая Конвенция дает право вводить определенные ограничения при массовых увольнениях.

Так, Постановление Совета Министров-Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (в редакции Постановления Правительства от 24.12.2014 года № 1469) устанавливает критерии массового высвобождения работников, определяет перечень мероприятий и основные принципы взаимодействия работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов, требует предусматривать в специальных соглашениях с объединениями работодателей, профессиональными союзами реализацию мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения;

содействовать созданию дополнительных рабочих мест, оказывать материальную и финансовую помощь работодателям, осуществляющим мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников;

организовать в районах массового высвобождения работников временную занятость на основе проведения общественных работ, определяя объемы и виды этих работ, участвующие в них предприятия, учреждения и организации.

На органы исполнительной власти и работодателя возлагается обязанность проводить по предложению профсоюзов взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, по итогам которых разрабатывать программы мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения и определяются источники ее финансирования.

О возможных массовых увольнениях работодатели обязаны своевременно, *не менее чем за три месяца*, представлять информацию в органы государственной службы занятости населения и *соответствующие профсоюзные органы*, а о предстоящем увольнении каждого конкретного работника – не позднее чем за два месяца.

Установлены следующие критерии массового увольнения работников, к ним относятся:

- а) ликвидация предприятий любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней;
- в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Постановление также предписывает, что в зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти.

Важное место в области социального обеспечения занимает **Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»**, принятая еще в 1952 году, то есть спустя незначительное время после завершения Второй Мировой войны, но до настоящего времени Российской Федерацией не ратифицированная.

Эта Конвенция является основополагающей для всех международных правовых документов в области социальной защиты и утверждает ряд принципов и норм социального обеспечения в отношении следующих видов: медицинская помощь, пособия по болезни, пособия по старости, пособия по случаю производственной травмы и профессионального заболевания, пособия на детей, пособия по беремен-

ности и родам, пособия по инвалидности, пособия по случаю потери кормильца. Конвенция предполагает установление минимального уровня обеспечения во всех перечисленных случаях, определяет круг лиц, подлежащих обеспечению, и минимальные размеры выплат для различных субъектов.

Она возлагает на государство обязанность по созданию и поддержанию стабильности и экономически разумной системы социального обеспечения, гарантирующей достойный уровень жизни для лиц, лишенных источника средств к существованию вследствие болезни, безработицы, старости и других предусмотренных оснований, а также для лиц, имеющих на иждивении детей.

Страны, ратифицировавшие данную Конвенцию, обязаны следовать закрепленным в ней нормам в отношении трех из девяти видов социального обеспечения. При этом по законодательству страны-участницы Конвенции стандарты социального обеспечения обязательно должны соблюдаться в отношении одного из следующих видов социального обеспечения:

- пособия по безработице;
- пособия по старости;
- пособия в случае травмы или профзаболевания;
- пособия по инвалидности;
- пособия по случаю потери кормильца.

В Конвенции, в частности, указано, что коэффициент замещения в подписавшей ее стране, должен составлять не менее 40% прежнего заработка гражданина (при выходе на пенсию работников со стажем 30 лет и больше), при этом минимальный стаж для получения права на пенсию должен составлять 15 лет. Согласно ей, коэффициент рассчитывается как соотношение пенсии и прежних доходов получателя и зависит от стажа и заработка, от базы начисления страховых взносов, возраста выхода на пенсию, пенсионной формулы, тарифа, учитываемого в пенсионных правах.

Кроме того, Конвенция предусматривает возможность отступления от ее норм в отношении тех видов социального обеспечения, которые государство обязалось гарантировать. Также она предусматривает, что если экономика и медицинское обслуживание страны, которая ратифицировала Конвенцию, не достигли достаточной степени развития, уполномоченный орган исполнительной власти этой страны может принять решение о временном (на определяемый срок) отступлении от принятых на ее основании стандартов социального обеспечения, однако в установленных ею пределах.

При этом следует заметить, что единственным международным документом в области социальной защиты, к которой не так давно после длительного периода подготовки, да и то не в полном объеме, присоединилась Российская Федерация, является Европейская социальная хартия (пересмотренная).

Еще 4 июля 2007 года Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации приняла Постановление «Об обращении Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации к Председателю Правительства

Российской Федерации М.Е. Фрадкову об ускорении внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенция №102)». Принятие данного документа было инициировано фракцией «Единая Россия» в Государственной Думе в соответствии с договоренностями подписанного с ФНПР Протокола от 24 мая 2007 года. Однако, по мнению чиновников, ее ратификация возможна «в более поздние сроки либо нецелесообразна исходя из интересов и законодательства РФ» (то есть мешает необходимость дополнительных расходов госбюджета и «социальных партнеров»).

В декабре 2014 года по итогам заседания Общественного совета при Минтруде России, где обсуждался вопрос подготовки документов к ратификации, заместитель министра труда и социальной защиты РФ Андрей Пудов заявил, что Минтруд уже в следующем году подготовит законопроект о ратификации 102-ой Конвенции Международной организации труда. Он отметил, что «Принятие этой Конвенции необходимо в рамках модернизации пенсионной системы РФ, в частности, для того, чтобы гармонизировать российское законодательство с основными международными и европейскими нормами». Он подчеркнул, что Россия, ратифицируя конвенцию, обязуется не опускаться ниже признанных международных норм, «что жизненно важно для населения страны и позитивно скажется на социальном благополучии граждан».

Ниже приводится перечень конвенций МОТ, действующих на территории Российской Федерации по состоянию на 01.10.2015 года, а также текст Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, имеющей особое значение для регулирования трудовых отношений, и Приложение к ней, определяющее механизм реализации этой Декларации. Данный механизм позволяет ежегодно требовать от государств – членов МОТ, не ратифицировавших основополагающие конвенции, представления докладов о прогрессе, достигнутом в применении провозглашенных в них принципов.

Конвенция N 10 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве» (1921);

Конвенция N 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921);

Конвенция N 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921);

Конвенция N 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921);

Конвенция N 15 «О минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте» (1921);

- Конвенция N 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» (1921);
- Конвенция N 23 «О репатриации моряков» (1926);
- Конвенция N 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929);
- Конвенция N 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930);
- Конвенция N 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (1932);
- Конвенция N 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах» (1935);
- Конвенция N 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935);
- Конвенция N 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936);
- Конвенция N 58 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в море» (1936);
- Конвенция N 59 «О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности» (1937);
- Конвенция N 60 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» (1937);
- Конвенция N 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946);
- Конвенция N 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (1946);
- Конвенция N 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946);
- Конвенция N 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946);
- Конвенция N 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946);
- Конвенция N 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947);
- Конвенция N 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948);
- Конвенция N 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (пересмотрена в 1948);
- Конвенция N 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949);
- Конвенция N 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949);
- Конвенция N 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949);
- Конвенция N 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951);
- Конвенция N 103 «Об охране материнства» (1952);

- Конвенция N 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957);
 Конвенция N 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957);
 Конвенция N 108 «О национальных удостоверениях личности моряков» (1958);
 Конвенция N 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958);
 Конвенция N 112 «О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков» (1959);
 Конвенция N 113 «О медицинском осмотре рыбаков» (1959);
 Конвенция N 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» (1960);
 Конвенция N 116 «О частичном пересмотре конвенций» (1961);
 Конвенция N 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963);
 Конвенция N 120 «О гигиене труда в торговле и в учреждениях» (1964);
 Конвенция N 122 «О политике в области занятости» (1964);
 Конвенция N 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках» (1965);
 Конвенция N 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965);
 Конвенция N 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовных судов» (1966);
 Конвенция N 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1976);
 Конвенция N 133 «О помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения)» (1970);
 Конвенция N 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970);
 Конвенция N 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971);
 Конвенция N 137 «О социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах» (1973);
 Конвенция N 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973);
 Конвенция N 139 «О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики» (1974);
 Конвенция N 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975);
 Конвенция N 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976);
 Конвенция N 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» (1977);
 Конвенция N 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977);
 Конвенция N 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (1978);

- Конвенция N 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах» (1979);
Конвенция N 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981);
Конвенция N 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981);
Конвенция N 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981);
Конвенция N 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983);
Конвенция N 160 «О статистике труда» (1985);
Конвенция N 162 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986);
Конвенция N 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992);
Конвенция N 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (1993);
Конвенция N 179 «О найме и трудоустройстве моряков» (1996);
Конвенция N 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999);
Конвенция N 185 «О пересмотре Конвенции 1958 года об удостоверениях личности моряков» (2003);
Конвенция N 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006);
Конвенция № 151 «О защите прав на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе»;
Конвенция № 176 «О безопасности и гигиене труда на шахтах».

Приложение

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

**ДЕКЛАРАЦИЯ
от 18 июня 1998 года**

**ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ
И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА**

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально – экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися – мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

а) что, свободно вступая в МОТ, все государства – члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

б) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства – члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

с) действенное запрещение детского труда; и

д) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам – членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

а) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

б) посредством оказания содействия тем государствам – членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и

с) посредством предоставления государствам – членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово – протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕКЛАРАЦИИ

I. Общая цель

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить предпринимаемые государствами – членами Организации усилия по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации и подтвержденных в настоящей Декларации.

2. В соответствии с этой целью, имеющей исключительно поощряющий характер, настоящий механизм реализации позволит определить области, в которых помощь со стороны Организации, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для ее членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав. Он не подменяет собой существующие контрольные механизмы и никоим образом не помешает их функционированию; соответственно, конкретные ситуации, входящие в сферу действия этих контрольных механизмов, не будут рассматриваться или пересматриваться в рамках настоящего механизма реализации.

3. Два нижеприведенных аспекта настоящего механизма имеют в своей основе существующие процедуры: ежегодные меры по реализации, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций, повлекут за собой лишь некоторую адаптацию существующего порядка применения пункта 5 е) статьи 19 Устава;

глобальный доклад позволит получить наиболее оптимальные результаты от процедур, проводимых в соответствии с Уставом.

II. Ежегодные меры, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций

A. Цель и сфера применения

1. Цель заключается в том, чтобы предоставить возможность проводить ежегодно с помощью упрощенных процедур, взамен введенного Административным советом в 1995 году четырехлетнего цикла, обзор мер, принятых в соответствии с Декларацией теми государствами – членами, которые еще не ратифицировали все основополагающие Конвенции.

2. Эта процедура будет охватывать каждый год все четыре области основополагающих принципов и прав, указанных в настоящей Декларации.

B. Порядок и методы работы

1. Указанная процедура будет основываться на докладах, запрашиваемых у государств – членов в соответствии с пунктом 5 е) статьи 19 Устава. Формуляры

докладов будут составлены таким образом, чтобы получать от правительств, которые не ратифицировали одну или более из основополагающих Конвенций, информацию, касающуюся всех изменений, которые могли иметь место в их законодательстве и практике, принимая должным образом во внимание статью 23 Устава и сложившуюся практику.

2. Эти доклады, в том виде, как они будут обработаны МБТ, будут рассматриваться Административным советом.

3. Для подготовки введения к обработанным таким образом докладам с целью привлечь внимание к любым аспектам, которые могут потребовать более глубокого обсуждения, МБТ может обращаться к группе экспертов, назначенных для этой цели Административным советом.

4. Необходимо рассмотреть вопрос о внесении изменений в существующие процедуры Административного совета, с тем чтобы государства – члены, не представленные в Административном совете, могли наиболее подходящим образом представить разъяснения, которые могут оказаться необходимыми или полезными в ходе обсуждений на Административном совете, в дополнение к информации, содержащейся в их докладах.

III. Глобальный доклад

А. Цель и сфера применения

1. Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и права за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов мероприятий по техническому сотрудничеству, имеющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения.

2. Доклад будет охватывать ежегодно одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав в порядке очередности.

В. Порядок подготовки и обсуждения

1. Доклад, ответственность за подготовку которого возлагается на Генерального директора, будет составляться на основе официальной информации или информации, собираемой и оцениваемой в соответствии с установленными процедурами. В отношении государств, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, доклад будет опираться, в частности, на результаты, полученные в ходе выполнения вышеупомянутых ежегодных мер по реализации. В отношении государств – членов, ратифицировавших соответствующие Конвенции, доклад будет основываться, в частности, на докладах, рассматриваемых в соответствии со статьей 22 Устава.

2. Этот доклад будет представляться Конференции для трехстороннего обсуждения как доклад Генерального директора. Конференция может рассматривать этот доклад отдельно от докладов, представляемых в соответствии со статьей 12 ее Регламента, и может обсуждать его на заседании, специально посвященном этому докладу, или в любом ином порядке. Затем Административный совет должен будет на одной из ближайших сессий подготовить на основе этого обсуждения заключения, касающиеся приоритетов и планов мероприятий по техническому сотрудничеству, которые должны быть реализованы в последующий четырехлетний период.

IV. При этом понимается, что:

1. Будут подготовлены предложения о внесении поправок в Регламент Административного совета и Конференции, необходимых для выполнения предшествующих положений.

2. Конференция своевременно рассмотрит работу этого механизма реализации в свете приобретенного опыта и даст оценку того, достигнута ли надлежащим образом общая цель, изложенная в части I.

Приведенный выше текст является текстом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, состоявшейся в Женеве и закончившейся 18 июня 1998 года.

В удостоверение чего приложили свои подписи сего девятнадцатого дня июня месяца 1998 года:

*Председатель Конференции
Жан-Жак ЭКСЛЕН*

*Генеральный директор
Международного бюро труда
Мишель ХАНСЕНН*

Список литературы

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
- Международная организация труда «Конвенции, документы, материалы». М. «Дело и сервис», 2007 г.
- Международная организация труда «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1919 – 1990», Международное Бюро Труда, Женева, 1991г.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (ред. от 31.12.2014 г.);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014);
- Федеральный закон «Об объединении работодателей» от 30.12.2001г. (ред. от 24.11.2014 г.);
- Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е.Остаева» (СЗ РФ. 2011. № 52 Ст.7639);
- Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» (Бюллетень Верховного Суда РФ №12, 2003);
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (Бюллетень Верховного Суда РФ № 3, март, 2007);
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № (в ред. от 28.12.2006) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (Бюллетень Верховного Суда РФ №6, 2004);
- Судебная практика по гражданским делам. М., 1997;
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. Ю.П. Орловский) («КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2014);
- В.И.Миронов Учебник «Трудовое право России» М., «Управление персоналом» 2005 г.
- Н.Л.Лютов «Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы» изд-во «ЮСТИЦИНФОРМ», М. 2012 г.