

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ И СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 340.116:331.91

ББК 67.3 (2) +67.911.224,06

ЗНАЧЕНИЕ АКТОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ДЛЯ РОССИЙСКОЙ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ

Ю. С. Гусакова, Л. А. Переверзев

Белгородский государственный национальный исследовательский университет (Белгород, Россия)

Статья посвящена определению значения актов Международной организации труда для российской правовой системы. В научной статье проанализированы некоторые конвенции МОТ, ратифицированные Российской Федерацией, и приведены конкретные примеры имплементации норм международных договоров РФ в национальную систему права. В качестве примеров использованы Конвенции МОТ № 122, 132, 175. Вывод статьи: ратифицированные российским государством конвенции МОТ существенно повлияли на внешний облик и содержание основных институтов российского трудового права. Общеобязательность указанных международных документов потребовала неукоснительного соблюдения положений конвенций МОТ и приведения национального права в соответствие международным принципам регулирования трудовых правоотношений.

Ключевые слова: акты Международной организации труда, правовая система, система права, общепризнанные принципы, международные договоры РФ, значение актов МОТ.

THE IMPORTANCE OF ACTS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION FOR THE RUSSIAN LEGAL SYSTEM

Yu. S. Gusakova, L. A. Pereverzev

Belgorod State National Research University (Belgorod, Russia)

The article is devoted to determining the significance of the International Labor Organization acts for the Russian legal system. The scientific article analyzes some ILO conventions ratified by the Russian Federation and gives specific examples of implementation of the norms of international treaties of the Russian Federation into the national system of law. ILO Conventions № 122, 132, 175 are used as examples. Conclusion of the article: ILO conventions ratified by the Russian state have significantly affected the appearance and content of the main institutions of the Russian labor law. The binding nature of these international documents required strict compliance with the provisions of ILO conventions and bringing national law into compliance with international principles of regulation of labor relations.

Keywords: acts of the International Labor Organization, legal system, system of law, universally recognized principles, international treaties of the Russian Federation, the significance of ILO acts.

Doi: [https://doi.org/10.14258/ralj\(2024\)3.10](https://doi.org/10.14258/ralj(2024)3.10)

Одним из факторов, влияющих на формирование российской системы права, выступают общепризнанные принципы и нормы международного права. Целью настоящего исследования является выявление влияния актов Международной организации труда на российскую правовую систему и прежде всего — на систему правового регулирования трудовых правоотношений.

Возможность применения общепризнанных принципов и норм международного права обусловлена действием формально-юридического правила, предусмотренного ч. 1 ст. 15 Конституции Российской Федерации, которое гласит, что такие принципы, а также нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются частью ее правовой системы [1]. Данное правило подразумевает, что российская система права представляет собой сложный симбиоз правил поведения, который включает в себя не только нормы национального права, но и нормы международного права. Также в комментируемой норме Конституции России выражен важный принцип применения международных договоров Российской Федерации — действует примат международных договоров в тех случаях, когда национальное право предусматривает иной порядок.

В ст. 10 Трудового кодекса Российской Федерации, корреспондирующей ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, отражен аналогичный порядок применения общепризнанных принципов и норм международного права, а также международных договоров при регулировании трудовых отношений [3]. Включение рассматриваемого положения в Трудовой кодекс Российской Федерации демонстрирует преемственность правового регулирования в базовом законе российского государства и отраслевом законодательстве, верховенство российской Конституции и ее значимость в правовой системе России.

В силу действия проанализированного положения российское трудовое право постепенно формировалось под влиянием международных норм в сфере труда. В настоящее время общепризнанные принципы и нормы международного права «служат важным ориентиром и мощным стимулом в развитии внутринационального законодательства...» [5, с. 52]. Посредством имплементации международных правил поведения появляется возможность усовершенствовать национальную систему правового регулирования общественных отношений. Ориентир на применение международных стандартов в сфере труда позволяет решить накопившиеся национальные проблемы, поскольку выработка международных стандартов осуществлялась на основе анализа и практики преодоления накопившихся проблем государств в области защиты прав человека на труд и охраны труда.

Важное значение на формирование российской правовой системы оказала деятельность Международной организации труда. С середины XX в. Международная организация труда (далее — МОТ) функционирует в качестве международной организации по защите социальных прав в сфере труда. Основные позиции МОТ в сфере международного трудового права были выражены в конвенциях и разрабатываемых ею рекомендациях. Российская Федерация приняла на себя исполнение международных обязательств, в том числе возникших в связи с членством в МОТ, как правопреемница СССР.

Так, например, Российская Федерация ратифицировала Конвенцию Международной организации труда № 122 о политике в области занятости (Женева, 9 июля 1964 г.) [2], которая предусматривает обязательство государств-участников реализовывать политику в государстве, направленную на содействие полной и продуктивной занятости. Рассматриваемое требование нашло следующее отражение в законодательстве Российской Федерации. В частности, ст. 6 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает ряд направлений государственной политики в сфере занятости населения Российской Федерации, в частности, содействие гражданам в поиске работы, осуществление мероприятий, способствующих занятости [6].

Для обеспечения реализации требований Конвенции МОТ № 122 предусмотрена необходимость реализации соответствующих мер в данном направлении. С целью содействия занятости населения в Российской Федерации законодательство о занятости предусматривает реализацию ряда мер, направленных на увеличение занятости, в частности, трудоустройство несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, организация проведения оплачиваемых общественных работ, организация временного устройства безработных и др. (ст. 28 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»). Таким образом, несмотря на то что в 2023 г. МОТ прекратила сотрудничество с Российской Федерацией и был принят новый федеральный законода-

тельный акт в сфере занятости, продолжается реализация государственной политики, направленной на содействие занятости населения.

Российская Федерация не является участником Конвенции Международной организации труда № 168 о содействии занятости и защите от безработицы (Женева, 21 июня 1988 г.), однако одним из направлений государственной политики в сфере занятости является содействие в поиске подходящей работы. Данный пример демонстрирует, что некоторые акты МОТ так и не стали частью правовой системы России, однако российское государство «применяет большой опыт решения проблем занятости, что имеет благоприятное влияние для построения государственной политики в сфере содействия занятости населения» [7, с. 99].

В 2011 г. для Российской Федерации вступила в силу Конвенция Международной организации труда № 132 об оплачиваемых отпусках, которая обязывает государства — участники Конвенции гарантировать предоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска, минимальная продолжительность которого определяется нормами национального права [3]. Конвенция МОТ № 132 также дополнительно закрепляет необходимый минимум продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, который не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы.

В Трудовом кодексе Российской Федерации отдельный блок норм посвящен регулированию отпуска (глава 19). В Российской Федерации гарантируется предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска, который не может составлять менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). При этом в случаях, предусмотренных законом, отдельным работникам может предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск свыше указанной продолжительности. Ст. 5 комментируемой конвенции также предусматривает право государств устанавливать минимальный период работы, по истечении которого у работника появляется возможность реализовать право на отдых. В российском законодательстве данный аспект нашел следующее выражение. В частности, ст. 122 ТК РФ предусматривает шестимесячный срок, по истечении которого за первый год работы работник вправе реализовать свое право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска. Ст. 114 ТК РФ также корреспондирует требованию, предусмотренному ст. 7 Конвенции МОТ № 132, которая обязывает государства-участники предусмотреть правило, в соответствии с которым ежегодный отпуск работника является оплачиваемым и работник должен получить свою обычную или среднюю заработную плату.

Таким образом, можно сделать вывод, что в Российской Федерации исполняется требование Конвенции МОТ № 132, которая предусматривает правило о предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска установленной продолжительности, а также ограничение на реализацию права на ежегодный оплачиваемый отпуск в случае, если установлен минимальный период работы.

Также к числу актов МОТ, ставших частью правовой системы России, можно отнести Конвенцию Международной организации труда № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени [4]. В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 175 работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, должны гарантироваться такие же условия защиты, как и работникам, условия трудовой деятельности которых связаны с выполнением трудовой функции на условиях полного рабочего времени. При этом ст. 5 указанной конвенции допускает, что при работе в условиях неполного рабочего времени таким работникам должна выплачиваться заработная плата, которая была бы меньше, чем у тех работников, которые работают на условиях полного рабочего времени. В российском трудовом законодательстве анализируемые положения Конвенции МОТ № 175 нашли следующий отклик. Прежде всего, необходимо констатировать, что в ТК РФ отражен институт неполного рабочего времени, регламентирующий особенности осуществления трудовой функции при условиях неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ). Данный институт отражает необходимое правило, согласно которому гарантируется сохранение трудовых прав работников, касающихся отпуска, исчисления трудового стажа и др. Кроме того, установлен специальный порядок расчета заработной платы для работников, трудящихся на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с которым расчет заработной платы осуществляется пропорционально отработанному времени.

Также следует прокомментировать исполнение Российской Федерацией Конвенции Международной организации труда № 29 относительно принудительного или обязательного труда, которая была ратифицирована СССР, однако Российская Федерация приняла обязательства по ее исполнению как правопреемница. Конвенция № 29 посвящена запрещению принудительного труда. Искоренение принудительного труда во всех сферах человеческой деятельности происходило в рамках

тенденции по повышению значимости основных прав и свобод личности. Использование принудительного человеческого труда противоречит сущностной природе человека и его юридическому положению как свободной личности. Также комментируемая конвенция предусмотрела основания, по которым отдельный вид работ не может квалифицироваться как принудительный труд. Речь идет о военной службе или работе, выполнение которой является обязательной в силу закона. В системе права России применение положений конвенции приобрело наивысшую форму закрепления. Конституционное регулирование, направленное на определение правового положения личности в трудовых отношениях, предусматривает императив свободы труда и запрет на применение принудительного труда. Запрещение принудительного труда получило свое дальнейшее развитие в отраслевом законодательстве, что стало выражаться в закреплении основных принципов, на которых строятся трудовые правоотношения.

Проанализированный перечень конвенций МОТ, которые были ратифицированы Российской Федерацией, демонстрируют, что Российская Федерация стремилась к присоединению большинства таких документов, потому большое значение придается конвенциям и рекомендациям МОТ для регулирования трудовых отношений в Российской Федерации. Ратифицированные российским государством конвенции МОТ существенно повлияли на внешний облик и содержание основных институтов российского трудового права. Общеобязательность указанных международных документов потребовала неукоснительного соблюдения положений конвенций МОТ и приведения национального права в соответствие международным принципам регулирования трудовых правоотношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция Международной организации труда № 122 о политике в области занятости (Женева, 9 июля 1964 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1967. № 45. Ст. 608.
3. Конвенция Международной организации труда № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 г.) (Женева, 24 июня 1970 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 51. Ст. 7451.
4. Конвенция Международной организации труда № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени (Женева, 24 июня 1994 г.) // Собрание законодательства РФ. 2019. № 45. Ст. 6278.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 1 (ч. I). Ст. 3.
6. О занятости населения в Российской Федерации (ред. от 12.12.2023) : Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.
7. Дьякова М. А., Боргоякова Д. А. К вопросу о влиянии конвенций МОТ на правовое регулирование в сфере содействия занятости населения РФ // Ученые заметки ТОГУ. 2023. Т. 14. № 2. С. 96–100.
8. Кряжков В. А., Гарипов Р. Ш. Конвенция МОТ 169 и российское законодательство о коренных малочисленных народах // Государство и право. 2019. № 9. С. 52–64.