



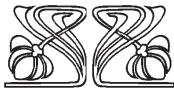
ПРАВО

УДК 349.2

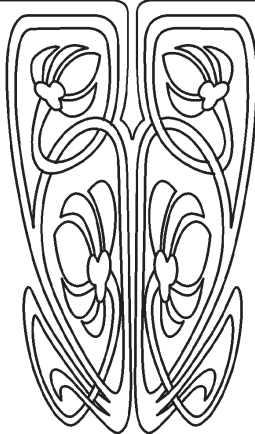
КОНКУРЕНЦИЯ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО И НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

А. А. Ильняк

аспирант кафедры трудового права,
Саратовская государственная юридическая академия
E-mail: akos@bk.ru



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ



Введение. Устранение несоответствия международного и национального трудового законодательства является важным этапом на пути к преодолению проблем, связанных с обеспечением достойного труда в России. Неточный перевод, низкое качество нормативных актов, несвоевременное внесение в них изменений приводят к конкуренции норм международного и российского трудового права. **Результаты.** Анализ конкуренции норм международного и национального трудового законодательства показал, что это распространенное явление современной правовой действительности. Для устранения конкуренции между нормами национального трудового и международного законодательства, когда нормы национального законодательства устанавливают более обширные гарантии для работников по сравнению с нормами международного законодательства, необходимо внести изменения в статью 10 Трудового кодекса Российской Федерации. **Выводы.** Устранение конкуренции между нормами национального и международного трудового права необходимо и способствует созданию оптимальных условий для регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений, единообразию правоприменительной практики. Несоответствие норм затрагивает важнейшие аспекты трудового права: право на создание профсоюзов, проведение забастовок, запрет дискриминации, оплату труда и др. Панацеей для устранения конкуренции норм трудового права является анализ действующих норм, внесение изменений в законодательство и повышение качества нормативных актов.

Ключевые слова: конкуренция норм международного и национального трудового права, обеспечение достойного труда.

Введение

Генеральный директор МОТ Гай Райдер в своем послании по случаю Всемирного дня социальной справедливости выразил приверженность принципам достойного труда для всех, обеспечения социальной справедливости в мире и справедливой глобализации. По его словам, модель глобализации, стимулируемой финансами, приведшая к экономическому краху 2008 г., во многих странах оставила после себя массовую безработицу, неполную занятость и сокращение заработной платы и социальных пособий, привела к необходимости эффективных ответных действий, ориентированных на формирование полной, продуктивной занятости и обеспечение достойного труда на средних и малых предприятиях. Важно понимать, что соблюдение основополагающих прав в сфере труда раскрывает человеческий потенциал и способствует экономическому развитию, как и обеспечение базовых уровней социальной защиты. Приверженность построению культуры социального диалога также помогает выработать справедливые, сбалансированные и инклюзивные политические меры [1]. В этих условиях международное сотрудничество и координация мер по выходу из кризиса имеют особое значение.



Безусловно, важным этапом на пути к преодолению проблем, связанных с обеспечением достойного труда в России, является устранение несоответствий международного и национального трудового законодательства. Ввиду различных обстоятельств, будь то неточный перевод, либо несвоевременное внесение изменений в нормативные акты, либо низкое их качество, правоприменители часто оказываются в ситуации выбора нормы, регулирующей конкретное правоотношение, из двух или нескольких норм действующего как национального, так и международного законодательства, содержащих признаки этих отношений, но или прямо противоречащих друг другу, или не противоречащих, но различающихся по объему и содержанию. В этой ситуации можно говорить о конкуренции норм международного и российского трудового права.

Результаты

Примером подобной конкуренции могут являться нормы гл. 19 Трудового кодекса РФ и нормы Конвенции Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (Женева, 24 июня 1970 г.) [2]. Так, Конвенцией предусмотрено, что использовать отпуск нужно в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Непрерывная двухнедельная часть отпуска должна быть использована в течение одного года, а остаток отпуска – в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. В то же время с согласия работника неиспользованная часть отпуска сверх установленной минимальной продолжительности может быть отложена на период, превышающий 18 месяцев (п. 2 ст. 9 Конвенции). Российским трудовым законодательством никаких ограничений по срокам использования неотгулянных дней отпуска не предусмотрено. Поэтому неиспользованные отпуска не пропадают. Как быть в данной ситуации? Ведь согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ «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». Наиболее верной представляется точка зрения Н. З. Ковязиной, заместителя директора Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России, которая считает, что «российское трудовое законодательство предоставляет работникам более обширные гарантии по сравнению с Конвенцией, и даже после вступления этого международного соглашения в силу неиспользованные отпуска не пропадут» [3]. Таким образом, национальное трудовое законодательство, содержащее нормы, улучшающие положение работника, по сравнению с нормами международных актов, должно иметь верх над нормами международного трудового права, предоставляющими меньше гарантий. Действующее законодательство не закрепляет этого правила, что обуславливает необходимость внесения изменений в ст. 10 Трудового кодекса РФ. Для устранения конкуренции между нормами национального и международного трудового права предлагаем изложить эту статью в следующей редакции:

«Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора. В случае если трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрены правила, улучшающие положение работника либо предоставляющие работнику более обширные гарантии по сравнению с международным договором Российской Федерации, то применяются нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора. В случае если трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрены правила, улучшающие положение работника либо предоставляющие работнику более обширные гарантии по сравнению с международным договором Российской Федерации, то применяются нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Вопрос о том, пропадают ли неиспользованные отпуска, не единственный спорный вопрос, возникший после вступления в силу Конвенции № 132. Так, еще Версальский мирный договор в § 8 закрепил, что языком, на котором будет вестись производство при отсутствии противоположного соглашения, будут английский, французский, итальянский или японский языки, в зависимости от того, что будет решено заинтересованной Союзной или Объединенной державой. Статья 396 этого же договора предусматривает, что Международное бюро труда будет составлять и издавать на французском, английском и на таком ином языке, который Административный совет сочтет подобающим, периодический бюллетень, посвященный изучению вопросов, касающихся промышленности и труда и представляющих международный интерес [4, с. 172]. В конвенциях МОТ содержится указание на то, что английский и французский тексты имеют одинаковую юридическую силу. Некоторые конвенции даже содержат особый раздел «Официальные языки», где также указаны английский и французский языки. Русский язык не относится к числу официальных языков, что порождает для России проблему отсутствия официального перевода конвенций МОТ и неточностей



в неофициальных переводах. В ст. 6 Конвенции № 132 слова «праздничные нерабочие дни» были переведены как «праздничные и нерабочие дни», а слова «могут не засчитываться» – как «не могут засчитываться». Такая, казалось бы, мелочь вызвала противоречия между положениями Конвенции и нормами Трудового кодекса РФ. Если основываться на положениях неофициального перевода Конвенции, то выходные дни, наряду с праздничными, не должны засчитываться как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска. Трудовой кодекс РФ же устанавливает, что в число календарных дней отпуска не включаются лишь нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Несоответствие норм международного и российского трудового права встречается не только в сфере отпусков. Летом 2012 г. Россия ратифицировала важнейший акт МОТ, касающийся труда моряков, своего рода морской трудовой кодекс – Конвенцию МОТ № 186 «О труде в морском судоходстве» (Женева, 23 февраля 2006 г.). Ряд положений российского трудового законодательства требует модификации в связи с ратификацией этой Конвенции, которая вступила в силу 20 августа 2013 г. В целях совершенствования национального законодательства в данной сфере Российский профсоюз моряков и Конфедерация труда России предложили рассмотреть вопрос о создании законодательного акта, который включал бы в себя требования Конвенции. Речь может идти об отдельной главе в Трудовом кодексе либо в Кодексе торгового мореплавания или о принятии нового закона. Уже создана межведомственная рабочая группа под руководством замминистра транспорта РФ Сергея Аристова и замминистра здравоохранения и социального развития РФ Александра Сафонова. Российский профессиональный союз моряков принимает участие в ее работе. Минздравсоцразвития России выступает против внесения новой главы в Трудовой кодекс РФ. Стратегия министерства заключается в том, чтобы максимально передать регулирование условий труда на уровень коллективных договоров и соглашений, с тем чтобы это был не предмет закона, а предмет договоренности между работодателем и работниками. Подразумевается, что если работодатель подписывает документ, то точно будет его исполнять. Но, как показывает практика, государственное регулирование эффективнее, так как имеет рычаги принуждения и возможность привлечь работодателя к ответственности [5].

Таким образом, вопрос внесения изменений в российское законодательство в связи со вступлением Конвенции в силу остается очень актуальным. Только качественная работа в этом направлении поможет избежать конкуренции

между нормами, восполнить уже существующие пробелы в правовом регулировании и обеспечить закрепленное в ст. IV Конвенции право моряков на достойные условия труда и жизни на борту судна.

Конкуренция существует и между положениями ст. 1 Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (Женева, 1 июля 1949 г.), где раскрывается термин «заработная плата», и ст. 129 ТК РФ. В соответствии с Конвенцией заработной платой является, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен выплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг, трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны [6]. 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, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [7]. При сравнении этих двух формулировок налицо 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 [8]. Как указывалось С. Ю. Головиной применительно еще к КЗоТ РФ, заработная плата, согласно Конвенции № 95, должна выплачиваться в полном объеме даже в случае простоя по вине работодателя [9, с. 34, 35]. По ТК РФ простой по вине работодателя оплачивается в размере лишь двух третей средней заработной платы работника и двух третей должностного оклада при простое по не зависящим от сторон трудового договора обстоятельствам. Получается, что российское законодательство ухудшает положение работников вследствие несогласованности между двумя определениями заработной платы.

Выводы

Устранение конкуренции между нормами национального и международного трудового права необходимо и способствует созданию оптимальных условий для регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношениями, единообразию правоприменительной



практики. Несоответствие норм затрагивает такие важнейшие аспекты трудового права, как право на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров, на проведение забастовок, запрет дискриминации, оплату труда и др. Часть этих случаев еще не анализировалась международными органами, другая часть уже установлена. Представляется, что панацеей для устранения конкуренции норм трудового права является анализ действующих норм, внесение изменений в законодательство и повышение качества нормативных актов.

Список литературы

1. Послание Генерального директора МОТ по случаю Всемирного дня социальной справедливости. URL: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2013/0220_4.htm (дата обращения: 27.02.2013).
2. Конвенция Международной организации труда № 132 об оплачиваемых отпусках // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 5, ст. 7451.
3. *Негребецкая О. В.* Конвенция МОТ об отпусках вступает в силу. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
4. *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России : их соотношение и коллизии. Саратов, 2011. 172 с.
5. Россия готова ратифицировать Конвенцию МОТ «О труде в морском судоходстве» (интервью с И. Ковальчуком, первым заместителем председателя Российского профессионального союза моряков). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
6. Конвенция Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Бюллетень ВС РФ. 1995. № 5.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
8. *Люттов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
9. *Головина С. Ю.* Соотношение терминологии международных актов о труде и российского трудового права // Теоретические проблемы правового регулирования труда : международно-правовой и национальный аспекты : сб. науч. тр. Екатеринбург, 2009. С. 34–35.

Competition for International and National Labor Law as One of the Factors of Decent Work

A. A. Ilynyak

Post-graduate of the Department Labor Law,
Saratov State Law Academy,
1, Volskya str., Saratov, 410056 Russia
E-mail: akos@bk.ru

Introduction. Correction of national labor legislation according to the international labor legislation is an important step in overcoming the problems associated with the provision of decent work in Russia. Inaccurate translation, poor regulations, untimely introduction of changes lead to competition for international and Russian labor law. **Results.** Analysis of the Russian and international labor law rules competition has shown that it is a common phenomenon in the modern legal reality. To eliminate the competition between national labor standards and international law when national legislation imposing more extensive guarantees for workers compared to the norms of international law, it is necessary to amend Article 10 of the Labor Code of the Russian Federation. **Conclusions.** Elimination of competition between the norms of national and international labor law is necessary and helps to create optimal conditions for the regulation of labor relations and directly connected to labor relations, the uniformity of enforcement. Non-compliance of the rules affects important aspects of labor law: the right to form trade unions, to strike, prohibition of discrimination, wages and others. Panacea for the elimination of the labor law rules competition is an analysis of the existing rules, changes in the law and improving the quality of regulations.

Key words: competition for international and national labor law, provision of decent work.

References

1. Message by ILO Director-General on World Day for Social Justice (2013). Available at: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2013/0220_4.htm (accessed 27 February 2013) (in Russian).
2. Konvencija Mezhdunarodnoj Organizacii Truda № 132 ob oplachivaemyh otpuskah [ILO Convention number 132 on Holidays with Pay]. *Sobr. zakonodatel'stva Ros. Federacii* [Collection of Laws of the Russian Federation], 2011, no. 5, article 7451.
3. *Negrebeckaja O. V.* *Konvencija MOT ob otpuskah vstupaet v silu* (The ILO Convention on leave effective). SPS «Garant». Available at: <http://www.garant.ru> (accessed 27 February 2013).
4. *Shesterjakova I. V.* *Mezhdunarodnye trudovye normy i trudovoe pravo Rossii: ih sootnoshenie i kollizii* [International labor standards and labor law Russia: their relationship and conflict]. Saratov, 2011. 172 p.
5. Rossiya gotova ratificirovat' Konvenciju MOT «O trude v morskome sudohodstve» (interv'ju s I. Koval'chukom, pervym zamestitelem predsedatelja Rossijskogo professional'nogo sojuza morjakov) (Russia is ready to ratify ILO Convention) On the Maritime Labour (Interview with Igor Kovalchuk, first deputy chairman of the Russian Trade Union of Seafarers). Available at: <http://www.garant.ru> (accessed 27 February 2013).
6. Konvencija Mezhdunarodnoj organizacii truda № 95 «Otnositel'no zashhity zarabotnoj platy» (prinjata v g. Zheneva 01.07.1949) [ILO Convention number 95 «Concerning the protection of wages» (adopted in Geneva 07.01.1949)]. *Bjulleten' VS RF* [Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation], 1995, no. 5.
7. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 g. № 197-FZ [The Labour Code of the Russian Federation of 30.12.2001 № 197-FZ]. *Sobr. zakonodatel'stva Ros.*



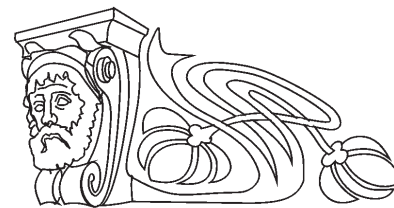
- Federacii* [Collection of Laws of the Russian Federation], 2002, no. 1 (ch. 1), article 3.
8. Ljutov N. L. *Rossijskoe trudovoe zakonodatel'stvo I mezhdunarodny trudovye standarty: sootvetstviei perspektivy sovershenstvovanija: nauchno-prakticheskoe posobie* (Russian labor legislation and international labor standards: relevance and prospects for improving: scientific and practical guide). Available at: <http://www.garant.ru> (accessed 27 February 2013).
9. Golovina S. Ju. *Sootnoshenie terminologii mezhdunarodnyh aktov o trude I rossijskogo trudovogo prava* [The ratio of the terminology of international instruments on labor and employment law of the Russian]. *Teoreticheskie problemy pravovogo regulirovanija truda: mezhdunarodno-pravovoj I nacional'nyj aspekty: sb. nauch. tr.* [Theoretical problems of legal regulation of labor: international law and national aspects: collection of scientific papers]. Ekaterinburg, 2009, pp. 34–35.

УДК 34.01

ИНТЕРНЕТ В ПРЕДМЕТНОМ ПОЛЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ

С. В. Тихонова

доктор философских наук, профессор
кафедры социальных коммуникаций,
Саратовский государственный университет
E-mail: segedasv@yandex.ru



Введение. В статье рассматриваются методологические аспекты формирования теоретической модели Интернета в отечественной юридической науке. **Результаты.** По мнению автора, операционализация идеализированного объекта Интернета формируется на базе его технических свойств артефакта, социальные аспекты Интернета остаются вне фокуса внимания методологов информационного права. **Обсуждение.** Автор приходит к выводу о том, что данная ситуация требует методологических корректировок, позволяющих зафиксировать и социальные аспекты Интернета, в том числе и в динамической перспективе, его способность быть инструментом установления практически любых правоотношений. В этом отношении плодотворным будет использование накопленных коммуникативистикой знаний о моделях и типах интернет-коммуникации.

Ключевые слова: Интернет, информационное право, интернет-правоотношения, методология.

Введение

Появление и развитие Интернета неразрывно связано с процессами глобализации, вызвавшими глубокие качественные изменения в социальной жизни, начавшиеся в XX в. и продолжающиеся по сей день. Социальные трансформации, вызванные распространением Интернета, коснулись в первую очередь сферы социальной коммуникации; их революционный характер ни у кого не вызывает сомнений. За прошедшие полстолетия электронные технологии стали не только фундаментом управления информацией, но и средством поддержания социальных связей. Интернет-революция в коммуникационном пространстве поставила перед правовой политикой новые задачи. Во-первых, появился принципиально новый объект коммуникационной правовой политики. Во-вторых, этот объект одновременно потребовал адекватного научного описания, способного фиксировать его социальные последствия. В-третьих, развитие Ин-

тернета стратегически важно для развития информационного мира, что требует не только правового регулирования, предполагающего упорядочение связанных с Интернетом общественных отношений и устранение правовыми средствами вызываемых им негативных явлений. Необходимо создание условий для дальнейшего прогресса в области интернет-технологий, поскольку от них теперь в существенной мере зависит прогресс социальный. Очевидно, что современное правовое регулирование должно создавать условия для технологического развития Сети.

Решение обозначенных задач невозможно без установления места и роли нового объекта – Интернета – в проблемном поле юридической науки, создания соответствующего идеализированного объекта в ее теории с помощью ее собственных категорий и понятий.

В данном исследовании автор опирается на общенаучную группу формально-логических методов, системный подход и структурно-функциональный анализ. Частнонаучными выступают формально-юридический, исторический, сравнительный методы. Основным методом является междисциплинарный коммуникационный подход к исследованию социальной реальности, фиксирующий фундаментальные характеристики социальной коммуникации (социальное конструирование, самоорганизация, антропность, пространственность, нелинейность) и позволяющий рассматривать право как социальный феномен.

Результаты

Процесс операционализации Интернета начинается с фиксации базовых свойств реального объекта, представляющего собой технический