

УДК 349.2

ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ НА ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Шестерякова И. В.

***ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права»,
Саратов, Российская Федерация
E-mail: shester9@san.ru***

Статья посвящена исследованию влияния международных трудовых норм на трудовое право России и коллизиям, возникающим в связи с этим. Обосновываются предложения про правоприменению и правотворчеству, связанные с предметом исследования.

Ключевые слова: международные трудовые нормы; правовые коллизии; законодательство о труде.

В словаре Ожегова С. И. даны следующие значения слова «влияние»:
1) действие, оказываемое кем, чем-нибудь на кого, что-нибудь, воздействие;
2) авторитет, власть; 3) форма — установленный образец чего-нибудь [1, с. 78, 761].
Способы — действие или система действий, применяемые при исполнении какой-нибудь работы, при осуществлении чего-нибудь [1, с. 674].

Таким образом, формами влияния международных трудовых норм являются действия, оказываемые ими на трудовое право России. Представляется, что эти действия могут выражаться в следующих формах: – прямого действия, например, декларация МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», которая оказывает влияние на трудовое право России непосредственно, без ее ратификации; – опосредованного действия, например, в том случае, когда необходима ратификация соответствующего международного документа.

Результатом указанных форм влияния международных трудовых норм на трудовое право России могут быть следующие явления: коллизии; принятие нового нормативного акта; отмена действующего акта; принятие или отмена соответствующей нормы права. С учетом распространения, которое получают такие явления, тема настоящей статьи должна быть признана актуальной. Целью статьи является изучение проблемы коллизий между международными и национальными нормами трудового права и разработка путей преодоления таких коллизий.

Словарь иностранных слов определяет коллизию как столкновение противоположных взглядов, стремлений, интересов; расхождение между отдельными законами одного государства или противоречие законов, судебных решений различных государств [2, с. 236]. И первое, и второе значение говорят нам о конфликте взглядов, интересов, законов. Однако в науке проводится разграничение между понятиями «конфликт», «коллизия», «юридическая (правовая) коллизия», «коллизия в праве» и др.

Эти расхождения и столкновения характерны и при применении наемного труда, регулировании трудовых отношений, а иногда и трудовых отношений, ослож-

ненных иностранным элементом. Таким образом, необходимо выяснить и уточнить эти понятия, а также их взаимосвязь.

Юридические коллизии есть следствие социальных, экономических и политических коллизий, приобретающие в правовой сфере особую остроту и деструктивность, отражающие сложный процесс развития современности, который не может быть бесконфликтным. Под юридическими коллизиями понимаются расхождения или противоречия между отдельными нормативно-правовыми актами, регулирующими одни и те же либо смежные общественные отношения, а также противоречия, возникающие в процессе правоприменения и осуществления компетентными органами и должностными лицами своих полномочий [3, с. 203].

Современное российское трудовое законодательство представляет собой сложное явление. С каждым годом принимается все больше нормативных актов, вносятся изменения в действующее законодательство, уделяется внимание соотношению международных норм о труде и российского трудового законодательства, появляются новые отрасли права. Все это не может не сказаться на качестве принимаемых актов, возникновении коллизий, а, в конечном итоге, на успешной реализации законов и других нормативных актов. Причинами возникновения юридических коллизий являются следующие:

1) объективные, то есть противоречивость, динамизм и изменчивость регулируемых правом общественных отношений, их скачкообразное развитие. Кроме того, большую роль в этом случае играет и отставание права от темпов и реалий современной жизни. Кроме того, право, как и любое другое явление, содержит в себе внутренние противоречия, выступающие источником его развития. Свое влияние оказывают несовпадение и подвижность границ между правовой и неправовой сферами, их расширение или сужение. Наконец, любое национальное право должно соответствовать и международным стандартам. Все это делает коллизии в какой-то мере неизбежными и естественными;

2) субъективные причины, то есть зависящие от воли и сознания людей – политиков, законодателей, представителей власти. Это такие причины, как низкое качество законов, пробелы в праве, слабая координация правотворческой деятельности, неупорядоченность правового материала, экономические проблемы, социальная напряженность, политическая борьба и др. [4, с. 752-753].

Таким образом, несовершенство и коллизионность законодательства отрицательно сказываются на работе государственных органов и должностных лиц, решении стоящих перед ними задач, ослабляют режим законности. Расширение и углубление правового регулирования привело к неоправданному увеличению числа законов и других нормативных актов, отчего снизилась эффективность законодательства в целом. Правовое сознание населения уже не успевает за стремительным и порой трудно объяснимым процессом изменения законодательства [5, с. 486-469].

Юридические коллизии многочисленны, разнообразны по своему содержанию, характеру, иерархии, социальной направленности, отраслевой принадлежности, формам выражения и способам их разрешения. Таким образом, коллизии можно подразделить на 6 родовых групп: 1) коллизии между нормативными актами или отдельными правовыми нормами; 2) коллизии в правотворчестве (бессистемность, дуб-

лирование, издание взаимоисключающих актов); 3) коллизии в правоприменении (разной в практике реализации одних и тех же предписаний); 4) коллизии полномочий и статусов государственных органов, должностных лиц, других властных структур и образований (вторжение в «чужие» сферы); 5) коллизии целей (когда в нормативных актах разных уровней или разных органов закладываются противоречащие друг другу, а иногда и взаимоисключающие целевые установки); 6) коллизии между национальным и международным правом [3, с. 210].

Относительно легального определения юридических коллизий существуют различные мнения. Многие ученые определяют коллизии как противоречия, расхождения между отдельными нормативно-правовыми актами, регулируемыми одни и те же либо смежные общественные отношения, а также противоречия, возникающие в процессе правоприменения и осуществления компетентными органами и должностными лицами своих полномочий [3, с. 203; 6, с. 465]. Другие определяют их как наличие двух несогласованных между собой актов [7, с. 336] или считают, что коллизия имеет место в системе права, когда один и тот же вопрос урегулирован по-разному актами одинаковой юридической силы [8, с. 190]. Схожи позиции отдельных авторов, утверждающих, что под коллизией следует понимать отношение между нормами, выступающее в форме различия или противоречия при регулировании одного фактического отношения [9, с. 23; 10, с. 182]. Некоторые утверждают, что юридическая коллизия есть противоречие между существующим правовым порядком и намерениями и действиями по его изменению [11, с. 43].

В дальнейшем под юридическими коллизиями мы будем понимать ситуацию, когда на решение вопроса претендуют несколько нормативных актов одной или различной юридической силы.

Давая определение юридической коллизии, нельзя не отметить, что этот вопрос актуален не только в теории права, трудовом праве, но и в международном частном праве (например, тогда, когда речь идет о трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом) [12, с. 7], где также существует множество мнений по поводу понятия и структуры коллизионных норм [13, с. 153-158; 14, с. 41-46; 15, с. 74-78; 16, с. 131-136; 17; 18, с. 194-195; 19, с. 26-30; 20, с. 114-116; 21, с. 20].

Форма выражения правовых норм (нормативные акты) позволяет определять юридическую силу правовых норм, устанавливая систему их соподчинения и на этой основе решать возможные коллизии между ними [22, с. 6].

В контексте нашего исследования можно говорить о следующих видах коллизий: 1) между международными и национальными трудовыми нормами; 2) между международными трудовыми нормами различной юридической силы; 3) в случае применения труда иностранных граждан (когда «сталкиваются» законы о труде различных государств и необходимо сделать выбор между ними).

Представляется, что коллизионность может проявляться в следующем: – текстовое несоответствие между международными трудовыми нормами; – несоответствие между международными нормами по юридической силе (нормы различных международных организаций); – понятийное несоответствие между международными трудовыми нормами международных организаций и национальными трудовыми нормами; – отсутствие национальной нормы, отражающей мировые стандарты.

Коллизии между национальными и международными трудовыми нормами. В данном случае возникают следующие коллизии:

1. Текстовое несоответствие международной и национальной нормы. В данном случае оно возникает вследствие нескольких причин. Во-первых, это проблемы перевода. Большинство международных норм изначально принимаются не на русском, а на английском и (или) французском языке либо другом иностранном языке. 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 Объединившейся державой. Статья 396 этого же договора предусматривает, что Международное бюро труда будет составлять и издавать по-французски, по-английски и на таком ином языке, который Административный совет сочтет подобающим, периодический бюллетень, посвященный изучению вопросов, касающихся промышленности и труда и представляющих международный интерес. Таким образом, любая из принятых конвенций МОТ содержит статью о том, что английский и французский тексты имеют одинаковую силу (например, ст. 19 Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (Женева, 24 июня 1994 г.), а некоторые, как например, Конвенция МОТ № MLC о труде в морском судоходстве (Женева, 23 февраля 2006 г.) содержит раздел «Официальные языки», где в ст. XVI так же отмечается, что английский и французский варианты текста настоящей Конвенции имеют одинаковую силу. Значит, для Российской Федерации встает вопрос о переводе международных договоров на русский язык для последующей ратификации, применения, изучения и т. д. К этой проблеме неоднократно обращались и обращаются ведущие российские ученые-трудовики Бугров Л. Ю., Мачульская Е. Е. и др. Обозначенная проблема заключается в том, что в Российской Федерации отсутствует официальный перевод конвенций МОТ. Открывая в справочно-правовой системе текст Конвенции, в верхнем правом углу мы видим надпись «неофициальный перевод». Точность представленного перевода может зависеть от различных условий: образования переводчика, его владения юридической терминологией, знанием практики перевода в различных странах и др. Например, одно из ключевых понятий в трудовом праве – это «трудовой договор». Слово «договор» в словаре имеет несколько значений: *treaty, agreement, bond, compact, concord, contract, convention, covenant, pact* [23, с. 400]. Применительно к трудовому праву применяется перевод «*labour contract*» – договор личного найма. Однако второе его значение – подряд [24, с. 96]. Трудовой договор в переводе «*labour contract*» употребляет и Батлер У. [25, с. 67]. Конвенция МОТ № 22 (Женева, 24 июня 1926 г.) в русском варианте называется «О трудовых договорах моряков», в английском варианте – «*Seamen's Articles of Agreement Convention*» [26], то есть мы видим, что в данном случае в оригинале упоминается «*agreement*», что означает «соглашение», а как известно, соглашение в российском понимании — это не всегда трудовой договор. Еще одно выражение, обозначающее договор личного найма – употребляемое выражение «*agreement of employment*». Однако слово «*employment*» может употребляться в нескольких вариантах – как ис-

пользование, личный наем, работа, занятость [23, с. 146]. Таким образом, при переводе одного базового понятия возникает проблема с его пониманием.

Представляется, что существует и коллизия следующего порядка. Государства-члены МОТ принадлежат к различным правовым семьям (системам): романо-германской, англосаксонской (общего права), обычно-традиционного, мусульманского, индусского, славянского. В различных правовых семьях по-разному понимаются юридические термины. Поэтому не всегда российское понимание того или иного юридического термина, в данном случае относящегося к трудовому праву, будет совпадать с текстом конвенции МОТ (несмотря на многочисленные согласования) или иным договором.

Кроме того, в настоящее время во всех языках мира прослеживается тенденция упрощения в понимании слов.

2. Отсутствие в национальном законодательстве нормы, отражающей международные тенденции. В российском трудовом законодательстве можно выделить вопросы, которые, к сожалению, до сих пор не отразили международные стандарты. Статья 2 ТК РФ в качестве одного из принципов трудового права закрепляет обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Однако российское трудовое право не содержит ни одной нормы относительно защиты от сексуального преследования на работе, хотя, как показывают опросы, это проблема касается как мужчин, так и женщин.

Проведенные опросы показывают, что сексуальное домогательство не воспринимается обществом как проблема. Обсуждается в СМИ (хотя и не занимает там много места) тема сексуального домогательства на работе, в первую очередь со стороны начальства. Опросы и исследования, связанные с этой темой, дают значительный разброс в цифрах (от 6% женщин, заявивших о том, что они испытали на себе сексуальное принуждение, до 60% (данные по Ростовской области) женщин, трудящихся в коммерческих фирмах, подвергавшихся сексуальному домогательству на работе). Почти 75% женщин, бывших в разное время объектом домогательства начальников, придерживаются мнения, что посягательства на честь женщин в России весьма распространены, тогда как среди другой части женщин эту точку зрения высказали только 37% опрошенных. 24% опрошенных сами были объектами сексуальных домогательств со стороны начальства во время приема на работу или непосредственно на работе. 9% были вынуждены уволиться по этой причине [27]. По данным, полученным региональными мониторами, число уголовных дел, возбужденных по случаям изнасилований, в одних субъектах Федерации растет, в других – снижается.

Доля этих преступлений в общей уголовной статистике колеблется от 0,24% в Республике Коми до 4% в Ставропольском крае. Причины этого заключаются в следующем: жертвы не заявляют о совершенном насилии из-за страха подвергнуться общественному порицанию вследствие действия стереотипа «женской виновности» в изнасиловании; процедура сбора доказательств по данному виду преступления воспринимается женщинами как унижительная и не обеспечивающая окончательной победы в судебном процессе и наказания насильника; сотрудники милиции нередко стремятся отговорить женщин, пострадавших от сексуального насилия, заявить о

совершении преступления, мотивируя это тем, что якобы не смогут найти преступника; женщины не получают от государственных органов достаточной защиты в период следствия и суда; женщины, пострадавшие от сексуального насилия, в большинстве своем не получают необходимой психологической и юридической помощи, поскольку сеть соответствующих структур недостаточно развита [28]. Тем не менее Европейская социальная хартия в ст. 26 предусматривает, что для обеспечения эффективной реализации права всех работников на защиту достоинства во время работы Стороны обязуются в консультациях с организациями предпринимателей и работников содействовать предотвращению: а) сексуальных домогательств на рабочем месте и принять все необходимые меры с тем, чтобы защитить работников от таких домогательств; б) издевательских, оскорбительных, агрессивных действий против отдельных работников и принимать необходимые меры для защиты их от таких действий.

Российская Федерация не только подписала Европейскую социальную хартию, но и ратифицировала ее (хотя и не в полном объеме) [29]. Однако в отношении ст. 26 Хартии Российская Федерация обязательств на себя не взяла.

Коллизии между международными трудовыми нормами различной юридической силы. В данном случае речь идет о соотношении международных трудовых норм, принятых международными организациями например, нормами ООН и Евразийского экономического сообщества, МОТ и Содружества Независимых Государств. Кроме того, представляет интерес разрешение вопроса о соотношении этих норм с национальным трудовым законодательством, в том случае, если спорная ситуация требует применения всех указанных норм. Однако о соотношении международных трудовых норм, принятых в рамках международных организаций, хотелось бы пояснить следующее. Очевидно, в случае возникновения спорной ситуации, «конфликта» норм, в первую очередь необходимо применять нормы ООН и МОТ, а затем акты международных региональных образований и международные договоры Российской Федерации. Это неоднократно отмечается в документах региональных международных организаций. Например, в преамбуле Хартии социальных прав и гарантий граждан Независимых Государств (29 октября 1994 г.) отмечается, что настоящая Хартия основывается на принципах Всеобщей декларации прав человека, социальных пактов и других документов Организации Объединенных Наций, Международной организации труда и иных признанных международно-правовых нормах. Независимые государства признают для себя обязательными конвенции МОТ, ратифицированные ранее Союзом ССР, вплоть до возможного рассмотрения вопроса об иной форме присоединения к ним в соответствии с процедурами МОТ. Они заявляют о своей приверженности основным принципам ее деятельности, в первую очередь принципу социального партнерства, то есть согласования социальных вопросов между правительством, организациями работодателей и профсоюзов, представляющих интересы лиц наемного труда. В преамбуле договора об учреждении Евразийского экономического сообщества (Астана, 10 октября 2000 г.) говорится о приверженности принципам Устава ООН, а также общепризнанным принципам и нормам международного права.

Коллизии в случае применения труда иностранных граждан. Миграция – это одна из примет современности и не учитывать ее просто невозможно. В этой связи можно отметить, что сегодняшнее трудовое право не в состоянии решить возникающие проблемы без соприкосновения с другими отраслями, например, с экономической теорией, административным, конституционным, международным частным правом и т. д. Представители МОТ отмечают, что «наша главная идея заключается в том, что миграцию не следует воспринимать только как вопрос пограничного контроля, ведь она является важной экономической проблемой, проблемой прав человека и трудового права. Миграция оказывает огромное влияние на экономику как стран приема, так и направляющих стран. Эффективное управление трудовой миграцией может дать позитивные результаты всем вовлеченным в процесс сторонам, включая страны, направляющие мигрантов, и государства приема, а также самих трудящихся мигрантов и членов их семей. Правительства, работодатели и организации работников играют ключевую роль в деле регулирования миграции и в защите работников от ненужных рисков» [30].

В настоящее время проблема миграции занимает центральное место в сфере международного трудового права. Ежегодно миллионы мужчин и женщин покидают свои дома и пересекают национальные границы в поисках надежной безопасности для себя и своих близких. Большинство из них руководствуются желанием получения более высокой заработной платы и лучших возможностей для труда и жизни, однако некоторые вынуждены покинуть свои дома по причине голода и бедности, стихийных бедствий и ухудшения окружающей среды, а также в связи с вооруженными конфликтами или преследованиями. В большинстве случаев процесс миграции осуществляется между соседними странами, однако возможность получения доступа к глобальной информации и снижение транспортных издержек способствуют тому, что география уже не представляет особого препятствия для передвижения. В настоящее время количество стран, участвующих в процессе миграции в качестве стран происхождения, назначения или транзита либо выступающих одновременно во всех этих качествах, постоянно увеличивается [31].

В 2005 г. численность международных мигрантов составила 191 млн. человек: 115 млн. мигрантов проживали в развитых странах, 75 млн. – в развивающихся странах. С 1990 по 2005 г. на страны с высоким уровнем дохода пришелся наибольший прирост численности международных мигрантов (41 млн человек). В 2005 г. три четверти всех мигрантов проживали в 28 странах, при этом каждый пятый мигрант в мире проживал в Соединенных Штатах Америки. Мигранты составляют как минимум 20% населения в 41 стране, в 31 из которых насчитывается менее миллиона жителей. Женщины-мигранты составляют примерно половину всех мигрантов в мире, а в развитых странах их численность превышает численность мужчин-мигрантов. Примерно 6 из каждых 10 международных мигрантов живут в странах с высоким уровнем дохода, но в это число входят и 22 развивающиеся страны, включая Бахрейн, Бруней, Катар, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты, Республику Корея, Саудовскую Аравию и Сингапур [32].

Согласно оценкам МОТ в результате демографических сдвигов рынок труда Российской Федерации ежегодно теряет до 1,5 млн работников. Несмотря на высо-

кий уровень безработицы, отмечаемый сегодня во всех этих странах, в среднесрочной перспективе потребности рынка превысят предложение рабочей силы, что отрицательно скажется на потенциале экономического роста в регионе. Большинство мигрантов направляются в Российскую Федерацию: так, согласно оценкам, ежегодно в Российскую Федерацию на сезонную работу приезжают приблизительно 500 тыс. таджиков. Важно отметить, что параллельно происходит и значительная эмиграция из Российской Федерации, в особенности образованных и высококвалифицированных работников. Вместе с квалифицированными специалистами и менеджерами они составляют более 40% ежегодной численности выезжающих (70 тыс. чел.). Все страны региона столкнулись с задачей: как извлечь максимальную пользу от миграции – как для страны выезда, так и для страны въезда – и одновременно свести к минимуму ее возможные негативные последствия [33].

Таким образом, указанные вопросы являются глобальными и не раз рассматривались на самых высоких уровнях. На наш взгляд, причины возникновения коллизий в данном случае могут быть следующие::

- 1) увеличивающаяся интенсивность процесса международной миграции населения;
- 2) деятельность ТНК, когда сталкиваются правовые социальные системы различных стран;
- 3) отсутствие единого нормативного акта, регулирующего трудовые отношения между работодателем и иностранным работником;
- 4) различия в трудовом законодательстве государств и в толковании отдельных категорий, регулирующих трудовые отношения.

Формирование международного рынка труда – свидетельство того, что процессы мировой интеграции не только идут в экономической и технологической областях, но и начинают затрагивать более сложную область социальных и трудовых отношений, приобретающих глобальный характер. В непосредственное соприкосновение приходит социальная политика различных стран, обладающих неодинаковым социальным опытом и имеющих различные национальные традиции [см., напр., 34, с. 36]. Точками такого соприкосновения являются, прежде всего, совместные межнациональные предприятия, во множестве возникающие в разных частях мира. Соприкосновение происходит и в рамках отдельных ТНК, при передвижении через границы рабочей силы и капитала. Во многих случаях при этом встает трудноразрешимая проблема совмещения не только различных экономических и технологических, но и социальных структур. Это совмещение должно, очевидно, затрагивать многие направления, прежде всего, следующие: условия труда, способы найма и увольнения работников; оплата труда, включающая системы дополнительных выплат; предоставление отпусков, свободных от работы дней; продолжительность рабочего времени; предоставление разумных льгот, в том числе по линии материального обеспечения, отдыха и т. д.

Немалые трудности возникают также при согласовании социальной политики и во многих других областях (профсоюзной деятельности, разрешении конфликтов и т. д.). Таким образом, формирующийся международный рынок труда – это не ординарное экономическое явление, а многосложный социально-экономический про-

цесс, поставивший в повестку дня жизни мирового сообщества сложные вопросы смыкания, а в последующем и интеграции социального опыта в практику наций [35, с. 3-4].

Другими словами, актуальной становится проблема применения трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Эта проблема возникает практически во всех отраслях трудовой деятельности, например, труд работников-мигрантов, правовое регулирование труда работником международного морского, автомобильного транспорта, труд работников на дочерних предприятиях транснациональных корпораций и т. д. Таким образом, в данном случае возникает коллизия, когда законодательства двух, а иногда и более государств претендуют на разрешение одного и того же вопроса.

Для решения указанных вопросов и коллизий международное частное право выработало свои способы. Это так называемые коллизионные привязки, помогающие в разрешении указанных проблем, содержащиеся в различных документах. Это, конечно же, национальное законодательство, а также международные документы и международные договоры. Так, например, правило ч. 3 ст. 62 Конституции РФ о приравнивании иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в правах и обязанностях к гражданам Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации, распространяется и на область трудовых отношений, в которых участвуют иностранцы и лица без гражданства.

Статья 11 Трудового кодекса РФ устанавливает, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации. Иностранцы граждане, постоянно проживающие в Российской Федерации, могут работать на предприятиях, в организациях или заниматься иной трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для граждан Российской Федерации [36].

Однако иностранные граждане не могут быть назначены на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с российскими законами назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к российскому гражданству. Так, лишь российский гражданин может быть государственным гражданским служащим Российской Федерации [37], членом экипажа морского судна или экипажа гражданского воздушного судна [38], прокурором, государственным судьей, государственным или частным нотариусом, адвокатом. Однако это не идет в разрез с мировым законодательством по данному вопросу, например, в решениях Европейского Суда дается ограничительное толкование ст. 48 Римского договора (имеется в виду Римский договор 1957 г., принятый в рамках ЕС), исключаящего из принципа равенства в области занятости работников-мигрантов и местных работников в отношении занятия государственных должностей. По мнению Суда, запрет допуска на государственную

службу работников-мигрантов на равных основаниях с местными работниками допустим, но только в отношениях некоторых должностей (армия, полиция, дипломатический персонал, суд).

На международном уровне коллизионные привязки также имеют место. Перечислить их все просто невозможно. Однако применительно, например к трудовым отношениям, они содержатся в конвенциях ООН и МОТ, других международных документах. Так, ст. 25 Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г., принятой Резолюцией 45/158 на 69 пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН [39, с. 136-137], предусматривает, что трудящиеся-мигранты пользуются не менее благоприятным обращением, чем то, которое применяется к гражданам государства работы по найму, в вопросах вознаграждения и: а) других условий труда, а именно: сверхурочного времени, рабочего времени, еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков, безопасности, охраны здоровья, прекращения трудовых взаимоотношений и любых других условий труда, на которые в соответствии с национальными законами и практикой распространяется это понятие; б) других условий занятости, а именно: минимального возраста занятости, ограничения надомного труда и любых других вопросов, которые в соответствии с национальными законами и практикой считаются условиями занятости.

Так, Конвенция № 22 О трудовых договорах моряков, применяемая ко всем морским судам, зарегистрированным на территории любого Члена Организации, ратифицировавшего настоящую Конвенцию, предусматривает: «Моряк подписывает договор на условиях, установленных национальным законодательством с целью обеспечения надлежащего надзора со стороны компетентного органа государственной власти. Национальное законодательство предусматривает надлежащие меры для того, чтобы моряк понял договор. Договор не может содержать никакого положения, противоречащего положениям национального законодательства или настоящей Конвенции. Национальное законодательство устанавливает такие дальнейшие формальности и гарантии в отношении выполнения договора, которые могут быть сочтены необходимыми для защиты интересов судовладельца и моряка» [40, с. 130].

Иными словами, данная Конвенция для регулирования труда моряков использовала одну из распространенных коллизионных формул – закон места работы. Следует отметить, что ст. 4 названной Конвенции предусматривает, что в соответствии с национальным законодательством применяются надлежащие меры для обеспечения того, чтобы в договоре не содержалось никакого положения, в силу которого стороны заранее согласились бы отклониться от обычных правил относительно компетенции судебных учреждений. Настоящая статья не может толковаться как исключаящая возможность обращения в арбитраж. Одна из последних конвенций МОТ, а именно, Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве, от 23 февраля 2006 г. в п. 5 ст. IV «Трудовые и социальные права моряков» предусматривает, что каждое государство-член обеспечивает, в пределах своей юрисдикции, полную реализацию трудовых и социальных прав моряков, изложенных в предыдущих пунктах настоящей статьи, в соответствии с требованиями настоящей Конвенции. Если иное не предусмотрено в настоящей Конвенции, то такая реализация прав может быть

достигнута на основе национального законодательства или нормативных правовых актов, посредством применимых коллективных соглашений, с помощью практической деятельности или иных мер.

В отношении моряков традиционно применялась коллизионная привязка «закон флага», то есть страны регистрации судна. Однако повсеместное использование мореходными компаниями «удобного флага» приводит к тому, что ни наниматель, ни работники (моряки) не имеют обычно никакого отношения к «стране флага». В связи с этим в ряде стран наблюдается тенденция к использованию других альтернативных привязок, таких как общее гражданство работников и нанимателей или их общее место жительства. В отдельных случаях контракт моряка с зарубежной компанией рассматривается по аналогии с зарубежной командировкой [41, с. 104].

Вместе с тем стороны трудового отношения вправе заранее договориться о том, что их споры будут рассматриваться в определенной стране (пророгационное соглашение). Это может быть любая страна, но чаще всего фигурирует страна, так или иначе связанная с участниками трудового отношения. Практика различных стран относительно применения труда иностранцев показывает следующее. В странах Евросоюза конфликты трудовых законов разрешаются путем применения двух конвенций, принятых этой организацией: Брюссельской конвенцией (1968 г.) О подсудности и исполнении судебных решений по гражданским делам (в ред. 1979 г.) и Римской конвенцией 1980 г. относительно права, применяемого к договорным обязательствам.

Брюссельская конвенция определяет, суды какого государства имеют юрисдикцию по гражданским и трудовым делам с иностранным участием. Согласно указанной Конвенции стороны сами могут решить, суд какого государства будет рассматривать и разрешать их возможные споры. При отсутствии такой договоренности действует правило: юрисдикцию по гражданскому трудовому делу осуществляет суд того государства, в котором непосредственно реализуется заключенный договор. В трудовых отношениях место реализации трудового договора – это место, где работник обычно выполняет свою работу. Если он работает в нескольких странах, то подходящей для него юрисдикцией является суд страны, которую можно считать основным местом его работы.

Римская конвенция содержит коллизионные привязки в случаях, когда в отношении сторон трудового договора применяются законы различных стран ЕС. Конвенция весьма гибка по содержанию. Исходное ее положение заключается в том, что сами стороны трудового отношения решают, какая национальная система трудового права должна применяться к отношениям, которые они конституируют. Иными словами, сами стороны избирают подходящее национальное право для своего контракта. Выбор сторон либо выявляется условиями договора, либо вытекает из сопутствующих обстоятельств (конклюдентных действий). Стороны могут избрать закон, применяемый в целом к договору или к его части, в любой момент по общему согласию изменить его.

Выбор сторонами трудового договора страны, законы которой будут применяться к их отношениям, не лишает работника защиты императивных норм закона, которые применялись бы, если бы стороны не сделали свой выбор. Иными словами

императивные нормы трудового законодательства должны применяться к трудовым отношениям с иностранным элементом независимо от решения сторон. Стороны не могут нарушать императивные нормы национального права, «публичный порядок».

По сути данное положение воспроизводит в коллизионном праве известный принцип национального трудового права: соглашения сторон могут только улучшать положение работника по сравнению с законодательством (принцип *in favorem*). Если воля сторон не выявлена, то применяется закон государства, с которым данный договор в наибольшей мере связан, а именно один из следующих вариантов: – закон того государства, в котором работник обычно осуществляет деятельность по выполнению контракта (даже если в ходе трудовой деятельности он временно направляется на работу в другое государство); – если работник в ходе своей работы постоянно переезжает из одной страны в другую, то применяется закон того государства, где находится штаб-квартира работодателя. Однако в этом случае допускается применение законодательства иной страны, если из обстоятельств трудового правоотношения вытекает, что договор наиболее тесно связан с работой в какой-либо иной стране; – закон государства, где находится филиал (отделение) предприятия, который нанял работника, если только из совокупности всех обстоятельств не вытекает, что в своих трудовых правоотношениях работник более тесно связан с другим государством. В этом случае применяется закон другого государства.

Римская конвенция толкуется судебными органами стран ЕС следующим образом. Если из всей совокупности обстоятельств вытекает, что трудовой контракт имеет наиболее тесную связь с какой-либо определенной страной, то именно это обстоятельство считается главным для определения подходящего правопорядка. В данном случае вместо всех зафиксированных в Конвенции коллизионных формул действует положение, согласно которому к трудовому договору применяется закон той страны, с которой этот трудовой договор (трудовое отношение) имеет наиболее тесную связь [см.: 42, с. 318-319].

Относительно деятельности ТНК и правового регулирования трудовых отношений работников их дочерних предприятий МОТ приняла соответствующий документ – Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики от 16 ноября 1977 г. (с поправками от 17 ноября 2000 г.). На первый взгляд, кажется очевидным, что трудовые отношения работников головного предприятия ТНК входят в сферу трудового права страны базирования компании, а трудовые отношения персонала зарубежных филиалов (предприятий) должны, как правило, регулироваться трудовым правом принимающей страны. Однако на деле все работники, занятые на предприятиях зарубежных филиалов ТНК, подвергаются воздействию норм трудового права страны базирования штаб-квартиры ТНК (система заработной платы, нормирование труда, коллективные договоры и т. д.).

Кроме того, разрешение коллизий в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, является предметом и международных договоров. Российская Федерация является участником международного сотрудничества, в том числе и в вопросах, регулирующих трудовые и социальные отношения. В этой области было заключено и заключается на сегодняшний день достаточно много договоров, кото-

рые носят двусторонний и многосторонний характер (например, договор между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства от 31 августа 2007 г. и др.). Аналогичные нормы содержатся и в модельных законах, например, в рамках СНГ (ст. 17 Модельного закона «Об особенностях регулирования труда моряков» (Санкт-Петербург, 24 ноября 2001 г.) предусматривает, что «при найме и трудоустройстве моряков на суда, плавающие под флагом государства, применяется законодательство о труде государства флага» [43, с. 284-321]).

Таким образом, в трудовых правоотношениях для решения коллизионных проблем при конфликтах чаще всего применяются следующие коллизионные формулы: 1) Закон по договоренности; 2) Закон места работы; 3) Закон, наиболее подходящий для каждого конкретного случая (трудового договора).

Список литературы

1. Ожегов С. И. Словарь русского языка / [под ред. Н. Ю. Шведовой]. – М. : Наука, 1984. – 798 с.
2. Словарь иностранных слов. – М. : Наука, 1988. – 546 с.
3. Матузов Н. И. Актуальные проблемы теории права / Н. И. Матузов. – Саратов : Изд-во СГЮА, 2004. – 456 с.
4. Общая теории государства и права: академический курс: в 3 т. / [отв. ред. М. Н. Марченко]. – М. : Зерцало. – . – Т. 2. – 2007. – 656 с.
5. Правовая жизнь в современной России: теоретико-методологический аспект / [под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько]. – Саратов : Изд-во СГЮА, 2005. – 554 с.
6. Теория государства и права: курс лекций. / [под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько]. – М. : Статут, 2007. – 752 с.
7. Александров Н. Г., Калинычев Ф. И., Карев Д. С., Недавний А. Л. Основы теории государства и права / [под общ. ред. Н. Г. Александрова] / Н. Г. Александров, Ф. И. Калинычев, Д. С. Кареев, А. Л. Недавний. – М. : Юрид. лит., 1960. – 500 с.
8. Лазарев В. В., Липень С. В. Теория государства и права: [учебник для вузов]. | В. В. Лазарев, С. В. Липень. – М. : Статут, 2000. – 456 с.
9. Власенко Н. А. Коллизионные нормы в советском праве / Н. А. Власенко. – Иркутск : Изд-во ИГУ, 1984. – 225 с.
10. Лысаковский Г. А. Проблемы коллизионного права / Г. А. Лысаковский. – Минск : Изд-во БГУ, 2005. – 325 с.
11. Тихомиров Ю. А. Коллизионное право: [учебное и научно-практическое пособие] / Ю. А. Тихомиров. – М. : Тип. МЮА, 2000. – 545 с.
12. Шестерякова И. В. Коллизионные вопросы труда по международному частному праву : автореф. дис. ... кандидата юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право социального обеспечения. – Саратов, 2000. – 22 с.
13. Лунц Л. А. Курс международного частного права. Общая часть / Л. А. Лунц. – М. : Юрид. лит., 2005. – 545 с.
14. Перетерский И. С., Крылов С. Б. Международное частное право / И. С. Перетерский, С. Б. Крылов. – М. : Юрид. лит., 1959. – 478 с.
15. Богуславский М. М. Международное частное право: [учебник] / М. М. Богуславский. – М. : Статут, 1997. – 425 с.
16. Ерпылева Н. Ю. Международное частное право: [учебник] / Н. Ю. Ерпылева. – М. : Зерцало, 2005. – 534 с.
17. Дмитриева Г. К., Довгерт А. С., Мартынов И. С., Морозова Н. В. Международное частное право / Г. К. Дмитриева, А. С. Довгерт, И. С. Мартынов, Н. В. Морозова. – М. : Юрид. лит., 1993 – 256 с.

18. Бендецкий Т. Международное частное право: [учебник] / [пер. с македонск. С. Ю. Клейн] / [отв. ред. Е. А. Суханов]. – М. : Изд-во МГУ, 2005. – 568 с.
19. Скаридов А. С. Международное частное право: [учебное пособие] / А. С. Скаридов. – СПб. : Изд-во СПб ун-та, 1998. – 332 с.
20. Звеков В. П. Коллизии законов в международном частном праве / В. П. Звеков. М. : Статут, 2007. – 324 с.
21. Шестерякова И. В. Коллизионные вопросы труда по международному частному праву : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Шестерякова. – Саратов, 2000. – 221 с.
22. Корельский В. М. Правовые нормы и нормы общественных организаций : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория государства и права». – Свердловск, 1963. 26 с.
23. Англо-русский и русско-английский словарь с транскрипцией / [под ред. Дж. Хинтон и В. Байкова]. – СПб. : Изд-во СПбУ, 1997. – 545 с.
24. Англо-русский полный юридический словарь: 35 тысяч слов и устойчивых словосочетаний / [сост. А. С. Мамулян]. – М. : Легаси, 1993. – 345 с.
25. Трудовой кодекс Российской Федерации: параллельные русский и английский тексты. – М. : Зерцало, 2004. – 425 с.
26. Библиотека МОТ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (дата обращения: 17 декабря 2009).
27. Московская Хельсинская Группа (российская правозащитная организация). Права женщин в России / [сост. Н. В. Кравчук, С. М. Лукашевский]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mhg.ru/publications/36B447D.
28. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ombudsman.perm.ru/res/fs/file482doc.
29. О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года : Федеральный закон от 03.06.2009 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 23, ст. 2756.
30. Москва, Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/migration.htm>.
31. За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике: доклад VI. Международная конференция труда, 92 сессия, 2004 г. – Международное Бюро Труда. Женева, 2004. – 234 с.
32. Доклад Генерального Секретаря ООН «Международная миграция и развитие» на 60-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, 18 мая 2006 г. А/6-/871. С. 13.
33. Информационный буклет МОТ «Региональный проект МОТ и ЕС. Стабильное партнерство как средство обеспечения эффективного управления миграцией рабочей силы в Российской Федерации, на Кавказе и Средней Азии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/migrant_ru.pdf.
34. Ротань В. Г. Роль трудового права в решении стратегических проблем развития общества / В. Г. Ротань // Права и интересы сторон в отношениях, регулируемых нормами трудового права: актуальные проблемы согласования и защиты: сб. науч. ст. – Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2009. – с. 33-40.
35. Галимов В. В., Семиркова Л. Н. Международный маркетинг рабочей силы / В. В. Галимов, Л. Н. Семиркова. М. : Прогресс, 1999. – 221 с.
36. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25.07.2002 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.
37. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31 Ст. 3215.
38. Кодекс торгового мореплавания РФ от 30.04.1999 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1999. – № 18. – Ст. 2207.
39. Советский журнал международного права. – 1991. № 3-4. – С. 136-172.
40. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. – Женева: Міжнародне бюро праці. – . – Том 1. – 1999. – 645 с.
41. Киселев И. Я. Международный труд: [практическое пособие] / И. Я. Киселев. М. : Зерцало, 1997. – 425 с.

42. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: [учебник для вузов]. М. : Юрид. лит, 1999. – 524 с.

43. Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых государств. – 2002. – № 28. – С. 284-321.

Шестерякова І. В. Вплив міжнародних трудових норм на трудове право Росії / І. В. Шестерякова // Учені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки. – 2010. – Т. 23 (62). № 1. 2010. – С. 102-116.

Статтю присвячено дослідженню впливу міжнародних трудових норм на трудове право Росії та колізіям, що виникають у зв'язку з цим. Обґрунтовуються пропозиції з правотворчості і правозастосування, пов'язані з предметом дослідження.

Ключові слова: міжнародні трудові норми; правові колізії, законодавство про працю.

Shesteryakova I. The influence of the international labour standards on the labour law of Russia / I. Shesteryakova // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2010. – Vol. 23 (62). № 1. 2010. – P. 102-116.

The article is dedicated to the analysis of the influence of the international labour standards on the labour law of Russia and the collisions that may arise in connection with this. Propositions as for the law making and law enforcement connected with the examined subject.

Keywords: international labour standards, law collisions, labour law.

Надійшла до редакції 02.04.2010 р.