

Кириллова Лариса

Kirillova Larisa

Научный руководитель: к.ю.н., доцент **Алкаева Д.А.**

Supervisor: **Alkaeva D.A.**

Казанский федеральный университет, аспирант

Kazan Federal University, graduate student

Международные трудовые стандарты как предел осуществления прав сторонами трудового правоотношения

International labor standards as the limit of the realization of labor rights by the parties of the employment relationship

The article is devoted to the role of international labor standards in restriction of the freedom of the parties of the labor contract during the realization of rights. International standards are considered in connection with the ban of worsening of the employee's position as the first level of labor guarantees that cannot be reduced by the parties of the labor contract during the realization of their rights.

При осуществлении своих прав субъекты трудовых отношений должны соблюдать определенные границы, что вытекает из самого существа субъективного права, представляющего собой не только вид, но и меру возможного поведения управомоченного лица¹. Установление пределов осуществления – это «отнюдь не ограничение в их использовании, а исторически и социально необходимое упорядоченное пользование ими в интересах общества и в целях построения демократического правового государства»², и значимая роль в достижении указанного «упорядочения» принадлежит международным трудовым стандартам.

В контексте нашего исследования мы связываем международные стандарты с запретом ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами. Еще в 80-х годах прошлого века С.А. Иванов и Р.З. Лившиц назвали недопустимость снижения достигнутого уровня трудовых прав одной из важнейших тенденций развития трудового законодательства³. При этом под уровнем трудовых прав они понимали тот уровень, который установлен законодательством для рабочих и служащих всех категорий, а также льготы для отдельных категорий работников, обусловленные объективными факторами (личностью работника и условиями труда)⁴.

В современных исследованиях проблема недопустимости снижения уровня трудовых прав рассматривается в контексте теории государственных стандартов наемного труда⁵. А.М. Лушников и М.В. Лушникова под стандартами трудовых прав понимают гарантированный уровень трудовых прав, установленных нормативно-правовыми актами и социально-партнерскими соглашениями. Они отмечают, что указанные стандарты могут

¹ Например, М.Н. Матузов субъективное право определял как «возможность субъекта действовать, но действовать в известных пределах (мера) и известным образом (вид)» (См.: Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Саратов:Изд-во Саратов. ун-та, 1972. С. 249).

² Юридический статус личности в России: Учеб. пособие / Л.Д. Воеводин. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. - 299 с. – URL: http://www.adhdportal.com/book_3105.html

³ См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 124.

⁴ Там же. С. 124-131.

⁵ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. М., 2015. С. 258.

устанавливаться на всех уровнях нормативного правового регулирования трудовых отношений и, исходя из этого, выделяют:

- 1) международно-правовые стандарты трудовых прав;
- 2) федеральные стандарты трудовых прав;
- 3) региональные стандарты трудовых прав;
- 4) муниципальные стандарты трудовых прав;
- 5) локальные и коллективно-договорные нормативные стандарты трудовых прав⁶.

Таким образом, роль международных стандартов труда как пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения заключается в том, что они представляют собой первый уровень трудовых гарантий, который не может быть понижен сторонами трудового договора в процессе осуществления своих прав.

Так, на международно-правовыми актами установлены такие минимальные стандарты, как:

— не менее 24 часов последовательных часов периода отдыха в течение каждых семи дней для персонала, занятого на промышленном предприятии (ст. 2 Конвенции № 14 Международной организации труда «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях»⁷);

— 40-часовая рабочая неделя (Конвенция № 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»⁸);

— запрет на использование труда подростков, не достигших 18-летнего возраста, на работах в ночное время на промышленных предприятиях (ст. 3 Конвенции № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)»⁹);

— выплата заработной платы исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, и запрет на уплату ее в форме долговых обязательств, расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте (ст. 3 Конвенции № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы»¹⁰);

— продолжительность отпуска по беременности и родам составляет по меньшей мере 12 недель и включает период обязательного послеродового отпуска (ст. 3 Конвенции № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)»¹¹);

— ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности (ст. 3 Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»¹²);

⁶ См.: Там же. С. 259.

⁷ Конвенция № 14 Международной организации труда «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (заключена в г. Женеве 25.10.1921 - 19.11.1921) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1967 г. № 44. Ст. 586.

⁸ Конвенция № 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 280.

⁹ Конвенция № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности (пересмотренная в 1948 г.)» (заключена в г. Сан-Франциско 10.07.1948) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 885 - 891.

¹⁰ Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женеве 01.07.1949) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961, № 44, ст. 447.

¹¹ Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)» (заключена в г. Женеве 28.06.1952) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1088 - 1094.

¹² Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СЗ РФ. – 2011. - № 51. – Ст. 7451.

— минимальный возраст не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет (ст. 2 Конвенции № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу»¹³) и др..

Указанные стандарты – «одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты согласованной деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств»¹⁴, и «признание их непосредственно действующими на территории РФ – свидетельство интеграции России в международное сообщество и доказательство ее приверженности общегуманистическим идеалам»¹⁵. Во многом положения международных актов нашли свое отражение в федеральных стандартах трудовых прав (например, максимальная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 93 ТК РФ); максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников (ст. 94 ТК РФ); минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 115 ТК РФ); минимальный размер оплаты труда (ст. 133 ТК РФ) и др.).

Таким образом, суть запрета снижения уровня трудовых прав можно свести к следующему: свобода поведения сторон трудового правоотношения ограничена установленными на различных уровнях правового регулирования минимальными стандартами трудовых прав, и действия сторон могут приводить только к увеличению этих стандартов, но не к снижению, и весомое место в системе названных стандартов принадлежит правам и гарантиям, закрепленным на международно-правовом уровне регулирования.

¹³ Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» (заключена в г. Женеве 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1703 - 1710.

¹⁴ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. Под ред. М.В. Лушниковой. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2008. – С. 480-481.

¹⁵ Трудовое право: учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».