*На правах рукописи*

**Лютов Никита Леонидович**

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ НОРМ**

**МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

**Автореферат**

Диссертации на соискание ученой степени

доктора юридических наук

Москва – 2013

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВПО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Научный консультант** | Заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, профессор, академик РАСН

|  |
| --- |
| **Гусов Кантемир Николаевич** |

 |
| **Официальные оппоненты:** | **Маврин Сергей Петрович**Заслуженный деятель науки РФ, заслуженный юрист РФ, доктор юридических наук, профессор, заместитель Председателя Конституционного Суда РФ  |
|  | **Мачульская Елена Евгеньевна**доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова |
|  | **Шестерякова Ирина Владимировна**доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права ФГБОУ ВПО «Саратовская государственная академия права» |
| **Ведущая организация** | ФГБОУ ВПО «Уральская государственная юридическая академия» |

Защита состоится 19 декабря 2013 года в 12.00 на заседании диссертационного совета Д 212.123.03 при Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) по адресу: 123995, г. Москва, Садовая Кудринская ул., д. 9, зал заседаний диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_\_ 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,

доктор юридических наук, профессор И.О. Краснова

**Общая характеристика работы**

**Актуальность темы исследования.** Современная экономическая и политическая ситуация в мире, связанная с глобализацией международной торговли, конкуренцией между богатыми и бедными странами и фундаментальными экономическими сложностями в большинстве регионов, делает проблему международного сотрудничества в области трудовых прав человека особенно острой. Поэтому формулирование концептуальных подходов к определению эффективности норм международного трудового права (далее – МТП) чрезвычайно важно.

При этом МТП – это крайне сложное, комплексное межотраслевое правовое явление. Относительно простые методы оценки эффективности норм национального права (в том числе, трудового), связанные с сопоставлением целей, закрепленных в законодательстве, с результатами их выполнения, практически неприменимы для МТП. Это связано с координационным, а не субординационным характером международных отношений, их децентрализацией и скорее политическим, нежели правовым, характером контроля за соблюдением норм МТП.

Общие международно-правовые подходы к определению эффективности правовых норм также не могут качественно учесть специфику МТП, связанную с чрезвычайно возросшей в последние десятилетия частноправовой составляющей МТП, обусловленной возрастающей ролью многонациональных корпораций (далее – МНК), международных профсоюзов и иных неправительственных организаций и, соответственно, социального диалога на международном уровне. Новые субъекты МТП принимают новые акты, статус которых еще не до конца однозначно определен в отечественной и зарубежной правовой доктрине. К таким актам можно отнести корпоративные кодексы поведения МНК, международные рамочные соглашения, социальную маркировку и др. Система контроля за этими актами связана, с одной стороны, с добровольным принятием на себя обязательств адресатами этих актов или их участниками, а с другой стороны – экономическим воздействием на них со стороны гражданского общества и международных организаций. При этом данные акты сосуществуют с традиционными нормами МТП, причем в одних случаях можно говорить взаимодействии между ними, а в других – о конкуренции, наносящей ущерб реализации прав человека в сфере труда в разных странах.

Кроме того, начиная со второй половины ХХ в. монополия Международной организации труда (далее – МОТ) в создании и контроле за соблюдением международных трудовых стандартов (далее – МТС) была подорвана другими международными структурами – ООН и региональными международными организациями. Таким образом система норм МТП и контроля за их соблюдением значительно осложнилась.

Россия – это неотъемлемая часть мирового сообщества, и общие проблемы эффективности норм МТП, безусловно, отражаются на эффективности применения норм внутреннего трудового права России, поскольку международные договоры Российской Федерации и основополагающие принципы и нормы международного права, согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, являются составной частью правовой системы. Что не менее важно, нормы МТП непосредственно влияют на возможность совершенствования содержания норм внутреннего российского трудового права путем использования удачных образцов с целью инкорпорации. Кроме того, эффективные международные контрольные механизмы стимулируют и российских правоприменителей более полно и четко реализовывать трудовые права человека.

Сказанное обусловливает безусловную необходимость выработки концептуальной системы оценки эффективности норм МТП, учитывающей в той или иной степени все описанные проблемы.

**Степень научной разработанности темы исследования.** В правовой науке многократно исследовалась эффективность норм международного права и трудового права – по отдельности. В российском трудовом праве в следует отметить работы В.И. Никитинского, В.В. Глазырина, А.С. Пашкова и других специалистов, написанные, в основном, в 1960-1980-е гг.[[1]](#footnote-1) В международном праве вопросами эффективности занимались Г.В. Игнатенко, С.Ю. Марочкин, Л.Х. Мингазов, Дж. Браунли и другие ученые[[2]](#footnote-2). В теории права вопрос эффективности права также исследовался, причем зачастую специалисты в общей теории права проводили по этому поводу совместные исследования с учеными-трудовиками.

Кроме того, в последние десятилетия зарубежные ученые пытались сопоставить применение норм МТП в различных странах с точки зрения эффективности, а также оценить, насколько эффективно справляются со своими функциями контрольные органы международных организаций, принимающих различные МТС. Но комплексного рассмотрения проблемы эффективности норм МТП в целом ни в отечественной, ни в зарубежной правовой науке до сих пор не осуществлялось.

**Объект и предмет исследования.** *Объектом* настоящего исследования является эффективность норм МТП. *Предметом* исследования выступают нормы МТП, их выработка государствами и международными организациями, принятие государствами на себя обязательств в их отношении, соблюдение государствами МТС, а также факторы, влияющие на эффективность норм МТП.

**Цель и задачи исследования.** *Цель* данного исследования состоит в комплексном анализе эффективности норм МТП и формулировке выводов о мерах, необходимых для ее повышения на национальном и международном уровнях.

В настоящей диссертационной работе для достижения вышеназванной цели поставлены следующие *задачи*:

1. Определение понятия и отраслевой принадлежности МТП;
2. Определение понятия и видов норм МТП;
3. Выявление критериев и факторов эффективности норм МТП;
4. Анализ эффективности применения норм МТП в России;
5. Формулировка теоретических выводов относительно эффективности норм МТП;
6. Предложение практических мер по повышению эффективности норм МТП;
7. Выработка предложений по модификации системы норм МТП с целью повышения их эффективности;
8. Выработка предложений по совершенствованию российского законодательства с целью повышения эффективности применения норм МТП в России;
9. Анализ перспектив гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского региона с учетом применения МТС.

**Методологическая и теоретическая основы исследования.** *Методология* настоящегодиссертационного исследования состоит в использовании сравнительно-правового, сравнительного междисциплинарного, исторического, диалектического, системно-структурного, статистического, аналитического, синтетического, формально-юридического и других методов познания.

Теоретическую основу исследования составляют труды отечественных и зарубежных ученых по общей теории права, международному праву, трудовому праву, экономике и социологии труда. В работе использовались исследования таких видных специалистов в области теории права как С.С. Алексеев, Ж.Л. Бержель, Н.В. Витрук, М.Н. Марченко, А.Б. Венгеров, Г. Кельзен, О.Э. Лейст, В.С. Нерсесянц, А.С. Пиголкин, Ю.А. Тихомиров, А.Ф. Черданцев, Г.Ф. Шершеневич, Х.Л.Э. Харт, Л.С. Явич и другие.

В области трудового права исследование основывалось на трудах отечественных ученых, среди которых можно отметить А.А. Абрамову, Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, Э.М. Аметистова, Д.К. Бекяшева, Л.Ю. Бугрова, В.Л. Гейхмана, В.В. Глазырина, С.Ю. Головину, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриеву, А.С. Довгерта, М.А. Жильцова, О.Б. Зайцеву, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, К.Д. Крылова, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушникову, А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Е. Мачульскую, М.В. Молодцова, П.Е. Морозова, В.И. Никитинского, А.Ф. Нуртдинову, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Г.С. Скачкову, И.О. Снигиреву, В.Н. Толкунову, Л.С. Таля, Э.Г. Тучкову, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохрякову, В.Д. Шахова, И.В. Шестерякову и других.

Наибольшее влияние на формирование теоретической и практической базы исследования оказали работы следующих ведущих зарубежных специалистов в области трудового права: К. Барнард, Х. Бартоломей де ла Крус, Дж. Беллаче, Р. Бен-Исраэл, Б. Беркьюссона, Р. Бланпена, А. Бронстайна, Г. Бэмбера, Н. Валтикоса, Б. Вааса, М. Вайса, Ж.-М. Вердье, М. Вранкена, Г. Гидо, Г. Давидова, С. Дикина, В. Дойблера, Ж.-Кл. Жавилье, А. Жаммо, Б. Жернигона, О. Кан-Фройнда, Б. Кауфманна, Л. Компа, Т. Кочана, Б. Лэнджила, М. Микколы, Л. Митруса, Ф. Мопэна, Дж. Моррис, В. Мрочкова, А. Одеро, Ж. Пелисье, Г. Политакиса, М.Роода, А. Святковского, Ж. Рожо, Л. Свепстона, Ж.-М. Сервэ, А. Супио, Х.Н. Уилера, Г. фон Потобски, К.Л. Томашевского, Э. Требилкок, Б. Хеппла, Ф. Шелдона, К. Эвинга, Ф. Элстона и других.

Международно-правовую основу исследования определили работы ученых в области международного и международного частного права как Л.А. Алексидзе, Л.П. Ануфриева, Д. Анцилотти, К.А. Бекяшев, А. Бианки, М.М. Богуславский, Дж. Браунли, Г.М. Даниленко, Ф. Джессоп, Г.К. Дмитриева, В.П. Звеков, Д.Б. Левин, И.И. Лукашук, С.Ю. Марочкин, Ф.Ф. Мартенс, Л.Х. Мингазов, Р.А. Мюллерсон, Г. Оппенгейм, В.Л. Толстых, Б.О. Тузмухамедов, Г.И. Тункин, Е.Т. Усенко, А. Фердросс, С.В. Черниченко, М. Шоу и другие.

На содержание работы повлияли и работы авторитетных специалистов в области других отраслей права: М.В. Баглая, В.В. Витрянского, О.Е. Кутафина, В.Д. Зорькина, Е.И. Козловой, Т.Г. Морщаковой, С.Ю. Кашкина, А.М. Эрделевского и других.

**Эмпирическая база исследования.** Эмпирическую базу исследования составили конвенции, рекомендации и другие акты, принятые МОТ, акты Совета Европы (СЕ) и ЕС, региональные и двухсторонние соглашения в сфере труда, судебные решения международных судов и акты толкования норм МТП, принятые международными контрольными органами в рамках МОТ, СЕ, ЕС и др. В качестве базы для сопоставительного анализа с нормами МТП использовалось российское трудовое законодательство, разъясняющие акты высших судебных органов и судебная практика, а также отдельные нормативно-правовые и правоприменительные акты других государств и зарубежная судебная практика.

Для оценки эффективности принятия государствами обязательств в отношении норм МТП анализировались статистические показатели в отношении ратификации конвенций, уровне профсоюзного членства в отдельных странах, экономические данные об уровне ВВП на душу населения, индексов расслоения доходов, социологические данные о сложившихся моделях социального партнерства в отдельных государствах, Индекс человеческого развития ООН, данные об уровне безработицы, о социальных протестах и иные показатели.

**Научная новизна исследования.** Научная новизна работы заключается в том, что она представляет собой первое в правовой науке комплексное монографическое исследование вопросов эффективности норм МТП. В российской науке проблема эффективности норм МТП как целостное явление ранее не исследовалась, а в исследованиях зарубежных юристов, социологов и экономистов анализу подвергались лишь отдельные критерии и факторы эффективности норм МТП, но не эффективность МТП как комплексного социального и правового явления.

**Положения диссертационного исследования, выносимые на защиту.**

1. Сформулированы концептуальные подходы к понятию и отраслевой принадлежности международного трудового права. Понятие «международное трудовое право» для целей диссертационного исследования предлагается понимать как систему правового регулирования в сфере труда, выходящую за рамки одного государства.

2. Определен статус рекомендательных международных актов в сфере труда. Сами по себе рекомендательные акты в сфере труда нельзя признать источником права, но они могут свидетельствовать о существовании международного обычая по соответствующему вопросу, в свою очередь, относящегося к источникам права.

3. Исследован статус императивных норм общего международного права (*jus cogens*) как основополагающих источников МТП. Предлагается говорить о нормах *jus cogens*, уже состоявшихся в качестве таковых, признаком чего являются авторитетные прямые указания на это международных судебных органов. К ним в настоящее время можно отнести лишь запрет дискриминации в области труда и занятий и запрет рабства, как радикальной формы принудительного труда. Остальные правовые нормы и принципы в сфере труда, обсуждаемые в доктрине трудового права и даже закрепленные в Декларации МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда (далее – Декларация МОТ 1998 г.), следует считать нормами и принципам, обладающими потенциалом стать нормами *jus cogens* в МТП в перспективе.

4. Проведен доктринальный анализ подходов к пределам толкования международных договоров в сфере труда. Доказано, что акты аутентичного толкования международных договоров в сфере труда следует признавать источником МТП в тех случаях, когда государства в течение многолетней повторяющейся практики демонстрируют *opinio juris,* т.е. отношение к этим актам как обязательным для себя международным обычаям.

5. Разработана системная методология определения эффективности норм МТП. Эффективность норм МТП определяется как показатель того, в какой степени выполняются поставленные перед ними цели и задачи. При этом эффективность МТП в целом следует понимать шире, поскольку она касается и того, насколько эффективно субъекты международного нормотворчества в сфере труда справляются со своей задачей по выработке правовых норм.

6. Сформулирована и обоснована система критериев и факторов эффективности норм МТП. Под критериями понимаются признаки, по которым оценивается эффективность норм МТП. Под факторами понимаются обстоятельства, оказывающие то или иное позитивное или негативное влияние на эффективность норм МТП.

7. Выявлены внешние и внутренние критерии эффективности норм МТП. Внешние критерии эффективности связаны с международно-правовым аспектом функционирования МТП, в то время как внутренние критерии связаны с взаимодействием между МТП и системами внутреннего права отдельных стран. Под внешними критериями при этом понимается, во-первых, выработка норм МТП (*эффективность выработки норм МТП*), и, во-вторых, готовность субъектов МТП принимать на себя обязательства в отношении норм (*эффективность принятия обязательств*). Внутренняя эффективность рассматривается как степень реализации норм МТП во внутреннем трудовом законодательстве (*эффективность соблюдения норм МТП*).

8. Факторы эффективности норм МТП предложено использовать для оценки эффективности применения норм МТП в силу того, что задача по полной оценке качества применения норм МТП во всех странах мира фактически невыполнима.

9. Эффективность выработки норм МТП оценена в диссертации как достаточно высокая, но при этом опровергнуты выводы ряда специалистов о том, что в настоящее время имеет место «кризис перепроизводства» МТС. В качестве перспективного направления для дальнейшей разработки формализованных норм МТП признано целесообразным ориентироваться на многочисленные акты расширительного аутентичного толкования международных договоров о труде, закрепившиеся в качестве международного обычая.

10. В работе предложено использование коэффициента ратификации, как отношения между общим количеством конвенций, умноженным на число государств-участников МОТ в конкретный год, т.е. теоретически возможным количеством ратификаций, и общим количеством ратификаций за данный год. Цель данного коэффициента заключается в определении эффективности принятия обязательств государств по конвенциям МОТ. Анализ коэффициента ратификации показывает практически неизменяющуюся величину, начиная с 1970 до 2012 г. При этом общий темп ратификации конвенций МОТ за последнее десятилетие снизился.

11. В результате начатой МОТ после 1995 г. кампании по ратификации фундаментальных конвенций усилился дисбаланс в ратификации конвенций МОТ в пользу фундаментальных. При этом достижение цели кампании, заявленной как всеобщая ратификация всеми государствами-членами МОТ всех восьми конвенций, представляется крайне маловероятным.

12. Определены факторы, повышающие вероятность ратификации конвенции МОТ отдельным государством. Среди таких факторов выделены: высокий уровень ВВП на душу населения, низкий уровень расслоения доходов, высота Индекса человеческого развития ООН, эффективность модели социального партнерства, сложившейся в конкретном государстве.

13. Выявлена тенденция усиления разрыва в количестве ратификаций конвенций МОТ между бедными странами и странами со средним и высоким уровнем ВВП на душу населения. Это обстоятельство весьма негативно сказывается на эффективности норм МТП.

14. Гибкость норм МТП, с одной стороны, увеличивает вероятность принятия соответствующей нормы, а затем – ее ратификации. С другой стороны, увеличение гибкости неизбежно приводит к выхолащиванию содержащегося в ней МТС. Поэтому данный фактор эффективности норм МТП следует оценивать как положительный с точки зрения эффективности принятия обязательств и исполнения, но как отрицательный – с содержательной точки зрения. При анализе различных форм содержательной гибкости норм МТП предлагается отдавать предпочтение оговоркам о прогрессирующем применении соответствующей нормы с обязательным указанием временных рамок и/или условий применения нормы в полном объеме.

Оптимальный баланс в отношении содержательной гибкости нормы МТП определяется по критерию увеличения или снижения принимаемых на себя государством обязательств. Только в том случае, если благодаря принятому механизму гибкости, количество принятых на себя государствами МТС увеличивается (с учетом увеличения количества ратификаций), механизм гибкости был оправданным. Поскольку государства достаточно редко прибегают к заложенным в нормах МТП механизмам гибкости, закладывать их в нормы МТП следует лишь в порядке исключения. Современная практика международного правотворчества характеризуется злоупотреблением механизмами гибкости, наносящим существенный ущерб содержанию МТС.

15. Выделены факторы, снижающие эффективность применения норм МТП. К ним относятся: координационный характер международного права, свобода перемещения капиталов из одной страны в другую, перегруженность контрольных органов МОТ, сложность и нечеткость международных контрольных процедур и политическая мотивация субъектов МТП. В связи с этим сделаны предложения по упрощению контрольных процедур в рамках МОТ, а также в отношении перспектив кодификации МТС, принятых в рамках МОТ.

16. Уровень имплементации норм МТП во внутреннем законодательстве отдельных государств предложено определять через количество несоответствий внутреннего законодательства МТС. Признано целесообразным выявлять несоответствия в отношении международных договоров о труде, по которым государство несет обязательства, актов аутентичного толкования этих договоров, рекомендательных МТС, а также международных договоров, по которым государство не несет юридических обязательств.

17. Эффективность соблюдения норм МТП в России оценена как недостаточная. В качестве примеров неэффективности соблюдения норм МТП приведены многочисленные факты несоответствия внутреннего законодательства России перечисленным выше видам МТС по важнейшим правам человека в сфере труда.

18. Фактором, повышающим эффективность применения МТС в России, предлагается считать возможность и реально существующую практику ссылок участников трудовых споров на МТС (в том числе, и рекомендательные) в ходе судебных разбирательств. Для повышения эффективности применения норм МТП в России предлагается вести систематический мониторинг применения норм МТП в судебных актах. Ведение этого мониторинга представляется целесообразным поручить Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), для чего следует внести изменения в Федеральный закон от 1 мая 1999 г. №92-ФЗ, определяющий ее статус.

19. В работе сформулированы предложения по приведению российского трудового законодательства в соответствие с МТС в области свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, запрета дискриминации в области труда и занятий, запрета принудительного и детского труда, права на оплату труда, ограничения рабочего времени и других трудовых прав.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** *Теоретическая значимость* диссертационной работы состоит в разработке следующих положений:

* разработка доктринальных подходов к отраслевой принадлежности и понятийному аппарату, относящемуся к проблематике эффективности норм МТП;
* формулирование комплексной системы анализа эффективности норм МТП, включающей совокупность критериев и факторов эффективности указанных норм;
* выделение и оценка факторов, влияющих на эффективность норм МТП;
* формирование концептуальных подходов к пределам толкования международных договоров в сфере труда;
* определение положения императивных норм международного права и многосторонних международных договоров как ключевых норм МТП;
* выявление значения актов аутентичного толкования норм МТП как международного обычая в сфере труда, а также характеристика актов «мягкого права» как влияющих на эффективность норм МТП.

*Практическая значимость* диссертационного исследования выражается в формулировке предложений по:

* оптимизации нормотворческой деятельности МОТ и предложению нормативной базы для создания новых МТС;
* повышению эффективности контрольных процедур международных организаций, ответственных за выработку МТС;
* выявлению перспектив кодификации МТС в рамках МОТ;
* формулировке многочисленных предложений по модификации российского законодательства с учетом МТС.

**Апробация результатов исследования.** Диссертация была выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета (МГЮА) имени О.Е. Кутафина. Теоретические положения и выводы, содержащиеся в настоящем исследовании, были опубликованы в монографиях, учебниках, учебных пособиях, научно-практическом пособии, статьях и тезисах докладов на научных конференциях, вышедших в России и зарубежных странах; всего опубликовано 113 научных работ по теме исследования. В научных изданиях были опубликованы рецензии в отношении монографических публикаций[[3]](#footnote-3).

Результаты исследования апробированы в ходе выступлений на парламентских слушаниях в Государственной Думе Федерального Собрания РФ, на международных научных конференциях по трудовому праву и праву социального обеспечения, проводившихся в МГЮА имени О.Е. Кутафина, МГУ имени М.В. Ломоносова, СПбГУ – в разные годы, на четвертой, шестой и седьмой сессиях Европейско-азиатского правового конгресса, проводившихся в Екатеринбурге в 2010, 2012 и 2013 гг., на европейских региональных конгрессах Международного общества трудового права и права социального обеспечения (*International Society for Labour and Social Security Law – ISLSSL*), проходивших в сентябре 2008 г. во Фрайбурге (Германия) и в сентябре 2011 г. в Севилье (Испания), на всемирном конгрессе Международной ассоциации социально-трудовых и трудовых отношений *(International Labour and Employment Relations Association – ILERA*), проходившей в июле 2012 г. в Филадельфии (США), на четвертом и пятом ежегодном юридическом семинаре Европейской сети трудового права (*European Labour Law Network – ELLN*), проходивших в ноябре 2011 г. во Франкфурте-на-Майне (Германия) и в октябре 2012 г. в Гааге (Нидерланды), учредительной международной конференции Исследовательской сети трудового права (*Labour Law Research Network – LLRN*), проходившей в июне 2013 г. в Барселоне (Испания), а также в ходе иных научных мероприятий в России и за рубежом.

В бюро МОТ в Москве 15 октября 2012 г. был проведен круглый стол-презентация научно-практического пособия «Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования»[[4]](#footnote-4), на котором обсуждались итоги исследования проблемы соотношения МТС и российского трудового законодательства, опубликованные в данном научно-практическом пособии и обобщенные в настоящем диссертационном исследовании.

Кроме того, результаты исследования использовались при ведении лекций и семинарских занятий по дисциплинам: «Трудовое право», «Международное трудовое право», «Международное и сравнительное трудовое право», «Международно-правовое регулирование труда», прочитанным в МГЮА имени О.Е. Кутафина, Вильнюсском университете (Литва), Ассоциации международных и сравнительных правовых исследований в области трудового права и промышленных отношений (*Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e le Relazioni Industriali – ADAPT*) в г. Бергамо (Италия).

**Структура диссертации** обусловлена предметом, целями и задачами исследования.Диссертация состоит из введения, трех глав, разделенных на параграфы и подпараграфы, заключения и библиографии.

**Основное содержание диссертации**

Во **введении** обоснована актуальность темы, теоретическая и практическая значимость, определены цели и задачи исследования, указано на теоретическую разработку проблем эффективности норм МТП в доктрине международного и трудового права, сформулировано содержание научной новизны и положения, выносимые на защиту, разъяснена методология исследования и указано на проведенную апробацию результатов.

**Первая глава «Общие концептуальные подходы к современному международному трудовому праву»** посвящена теоретическому обоснованию вопросов, связанных с понятием МТП и его отраслевой принадлежностью, а также проводится анализ подходов к понятию норм МТП и рассматриваются отдельные виды норм МТП.

В **первом параграфе первой главы**, озаглавленном **«Понятие и отраслевая принадлежность международного трудового права»**, автор исходит из того, что традиционное рассмотрение МТП исключительно как одной из отраслей международного права не учитывает современных изменений в правовом регулировании труда. Историческое развитие МТП привело к увеличению его взаимодействия с правовыми явлениями, которые или совсем не укладываются, или с трудом укладываются в рамки «классического» международного права.

Во-первых, речь идет о возникновении таких правовых феноменов как корпоративные кодексы поведения, принимаемые многонациональными корпорациями и регулирующие применение МТС в рамках их деятельности в отношениях с их подрядчиками и исполнителями. Во-вторых, в последние годы стало значительно увеличиваться количество глобальных рамочных соглашений, заключаемых с участием глобальных профсоюзных организаций. Ни корпоративные кодексы поведения, ни глобальные рамочные соглашения, как правило, нельзя отнести ни к «классическому» международному, ни к национальному трудовому праву. В-третьих, существенное значение для применения МТС имеют и генеральные системы торговых преференций, устанавливаемые США и ЕС, предусматривающие соблюдение экспортерами МТС в качестве условия для полноценного доступа на рынки США и стран ЕС. Эти системы устанавливаются внутренним законодательством (в случае США), либо наднациональными актами (в случае ЕС) и таким образом тоже не относятся к «классическому» международному праву. В-четвертых, особое значение для МТП (большее, чем для международного права) имеют так называемые акты «мягкого права».

Обо всех этих правовых феноменах в правовой литературе принято говорить как об МТП, хотя в рамки отрасли международного права их уместить невозможно. Поэтому для целей диссертационного исследования понятие МТП понимается в смысле, выходящем за рамки международного права. Соответствующее понятие приводится в п. 1 положений, выносимых на защиту, выше.

**Второй параграф первой главы** озаглавлен как **«Нормы международного трудового права: понятие и юридическая природа»**. Данный параграф обусловлен необходимостью четкого определения предмета и границ исследования. Эффективность норм МТП не может быть проанализирована без четкого определения понятий источника МТП, нормы МТП и международного трудового стандарта. Параграф поделен на четыре подпараграфа. В первом подпараграфе (2.1) **«Соотношение понятий “норма МТП”, “источник МТП” и “международные трудовые стандарты”»** рассматривается вопрос о том, какие именно правовые акты могут считаться нормами и источниками МТП, и как эти понятия соотносятся с понятием МТС. Это делается для уяснения того, об эффективности каких именно норм МТП будет идти речь далее в работе.

С учетом анализа доктринальных дискуссий в области теории права, международного права, конституционного и трудового права, сформулированных в правовой науке естественноправовых и позитивистских подходов, концепций определения соотношения «мягкого» и «жесткого» права, а также недавно появившейся в зарубежной правовой доктрине теории гибридных систем, автор формулирует понятийный аппарат для целей диссертационного исследования.

Источник МТП определяется автором как форма выражения нормы МТП. В свою очередь норма МТП – это общеобязательное правило поведения, порождающее определенные правовые последствия в сфере МТП. Ключевым в данном определении следует считать именно правовой характер последствий. К нормам МТП предлагается относить международные договоры, международные обычаи и нормы (*jus cogens*).

Понятие же МТС более широкое по отношению к понятию нормы МТП. Международные трудовые стандарты, помимо норм МТП, включают в себя любые правила поведения, порождающие те или иные (правовые, социальные, экономические, политические, информационные и т.д.) последствия в сфере МТП. Такое понятие не исчерпывает всех смыслов, в которых используется термин «международные трудовые стандарты», но оно наиболее распространено в обиходе международных организаций и подходит для целей исследования эффективности норм МТП. В этом же подпараграфе делается вывод о том, что поскольку формулирование и реализация норм МТП неразрывно связана со всей системой МТС в более широком смысле, исследование эффективности норм МТП невозможно в изоляции от МТС в целом.

Подпараграф 2.2 первой главы: **«Нормы *jus cogens* и МТП»**, как следует из его названия, связан с определением содержания императивных норм общего международного права (*jus cogens*) и их ролью в рамках МТП. В соответствии со ст. 53 Венской конвенции о праве международных договоров, императивные нормы общего международного права (*jus cogens*) имеют преимущество перед обычными международными договорами. Кроме того, только для применения этих норм не требуется согласия со стороны суверенного государства. Поэтому установить содержание норм *jus cogens* для МТП – очень важная задача. Автор рассмотрел многочисленные попытки отечественных и зарубежных специалистов сформулировать собственные перечни таких норм. Кроме того, был проведен анализ Декларации МОТ 1998 г. с точки зрения выяснения, справедливо ли говорить о том, что она закрепляет четыре нормы *jus cogens* применительно к МТП. Сопоставление точек зрения ученых-трудовиков по поводу перечней основополагающих принципов и норм в МТП выявило чрезвычайное разнообразие подходов к этому вопросу. В каждом конкретном случае перечень норм *jus cogens* определяется практически исключительно в зависимости от субъективной оценки каждого конкретного специалиста. Очевидно, что такие субъективные оценки и сам факт их разнообразия не могут позволить говорить о четко сформировавшейся научной доктрине по этому вопросу. Декларация МОТ 1998 г. в силу обоснования необходимости применения четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда, во-первых, только государствами-членами МОТ и, во-вторых, в силу членства в МОТ, т.е. присоединения к Уставу путем ратификации, также не может свидетельствовать о состоявшемся закреплении норм *jus cogens* для целей МТП.

Доктрина же международного права в отношении признания той или иной нормы в качестве *jus cogens* достаточно консервативна. Анализ подходов юристов-международников к данному вопросу позволил прийти к выводу, что норма *jus cogens* находит свое закрепление в качестве таковой после признания ее статуса решением авторитетного международного судебного органа. Осторожность юристов-международников представляется оправданной с учетом того, что нормы *jus cogens* затрагивают важнейший элемент мирового правопорядка – государственный суверенитет. Состоявшуюся легитимацию норм *jus cogens* в МТП можно констатировать в отношении запрета дискриминации и запрета рабства как экстремальной формы принудительного труда. Применительно к другим, пусть и важнейшим, правам человека в сфере труда корректно говорить лишь о возможности их становления в качестве норм *jus cogens*. Специфика правового статуса и применимость вне зависимости от факта ратификации обусловливают существенную специфику в отношении применения критериев эффективности норм *jus cogens* по сравнению с другими нормами МТП. Об этой специфике говорится в соответствующих параграфах работы, посвященных отдельным критериям эффективности в главе 2.

В подпараграфе 2.3 главы 1 **«Международные договоры как основной вид норм МТП»** рассматривается вопрос о статусе международных договоров как наиболее важных норм МТП. Основная дискуссия по поводу международных договоров как норм МТП ведется практически начиная с учреждения МОТ в отношении природы международных договоров в сфере труда как «договоров-законов», либо «договоров-контрактов». Сторонники подхода к конвенциям МОТ как к актам, схожим с законами, говорили о том, что Международная конференция труда, принимающая на своих заседаниях конвенции МОТ, по своей сути напоминает парламенты государств, а государства-участники МОТ, ратифицируя конвенцию, по сути, присоединяются к уже действующему международному закону. Данная аналогия представляется в корне неуместной, что в отечественной правовой доктрине уже справедливо отмечал Э.М. Аметистов[[5]](#footnote-5). Эффективность международных договоров как важнейших норм МТП в диссертации далее рассматривается с учетом именно договорного характера этих актов.

Подпараграф 2.4 первой главы **«Толкование международных договоров и международный обычай в МТП»** посвящен статусу актов толкования норм МТП и их влиянию на эффективность его норм. Данный вопрос имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение. Это связано с тем, что содержание международных договоров в сфере труда в большинстве случаев достаточно гибко и абстрактно. Значительно больше конкретных положений, раскрывающих содержание МТС, закрепленных в международных договорах в сфере труда, содержится в актах толкования, осуществленных контрольными органами международных организаций. Особое значение в этом смысле имеют акты толкования контрольных органов МОТ, ООН и СЕ.

В правовой науке существуют различные подходы к возможности расширительного толкования международных договоров. В диссертации рассматриваются доктрины «свободного права» и «социологической юриспруденции», критика этих подходов со стороны современных теоретиков права, а также международно-правовая концепция «подразумеваемых полномочий» («подразумеваемой компетенции»). Автор приходит к выводу, что определенный выход толкователей за пределы текстуального содержания норм МТП в современных условиях неизбежен. В том случае, если сами государства в течение многолетней повторяющейся практики не возражают против того, что данные решения применяются в их отношении в качестве обязательных, т.е. демонстрируют наличие *opinio juris* – мнения об обязательности для себя соответствующих решений. Следовательно, в данном случае имеет место «международный обычай как доказательство всеобщей практики, признанной в качестве правовой нормы», упомянутый в ст. 38 Статута Международного суда ООН в качестве подлежащего применению источника права.

То же самое можно сказать и о так называемом динамичном толковании, подразумевающим, что меняющиеся в течение десятилетий исторические и политические условия и обстановка позволяют воспринимать норму МТП как «живой инструмент», который должен толковаться в свете текущих условий сегодняшнего дня, принимая во внимание эволюционирующие нормы национального и международного права. Такой подход часто встречается в решениях Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ)[[6]](#footnote-6) применительно к Конвенции о защите прав человека и основных свобод. Интересно, что до недавнего времени представители Конституционного Суда РФ отрицали возможность не только динамичного толкования, но и любого выхода толкователя за рамки текстуального содержания нормы МТП[[7]](#footnote-7). Однако в недавнем собственном Постановлении от 14 февраля 2013 г. №4-П Конституционный Суд сам процитировал данный подход ЕСПЧ как вполне уместный[[8]](#footnote-8).

В диссертации обосновывается, что акты толкования международных договоров, даже будучи признанными в качестве норм МТП, не могут напрямую применяться в качестве источника внутреннего права России, поскольку международный обычай не упомянут в качестве составной части правовой системы в ч. 4 ст. 15 Конституции России вместе с международными договорами и основополагающими принципами и нормами международного права.

**Вторая глава** диссертационного исследования озаглавлена: «**Критерии и факторы эффективности норм международного трудового права».** Первый параграф второй главы **«Общий методологический подход к критериям и факторам эффективности норм международного трудового права»** посвящен понятийному аппарату, связанному с эффективностью норм МТП, анализу существующих методик оценки эффективности отдельных аспектов, связанных с нормами МТП, а также формулировке собственной методологии оценки эффективности норм МТП на основе разработанной автором системы критериев и факторов эффективности. В соответствии с целями и задачами исследования данный параграф поделен на три подпараграфа.

В подпараграфе 1.1 **«Понятие эффективности норм МТП»** рассматриваются подходы к определению понятия эффективности правовых норм и норм трудового права, сложившиеся в отечественной правовой науке. На основе анализа работ в области теории права (работ А.Б. Венгерова, А.В. Малько, М.Н. Марченко, Т.Г. Морщаковой, Л.С. Явича и др.), международного права (Дж. Браунли, И.И. Лукашука, С.Ю. Марочкина, Л.Х. Мингазова, С.В. Черниченко и др.), трудового права (В.И. Никитинского, В.В. Глазырина, М.А. Жильцова, А.С. Пашкова, А.И. Процевского, О.С. Хохряковой и др.) делается вывод о том, что правовая доктрина начиная с 1970-х гг. прошла эволюцию в определении эффективности от характеристики правовых норм в качестве оптимальных, правильных, обоснованных и т.д. к подходу, в соответствии с которым эффективность права неразрывно связана с тем, как правовая норма достигает определенного результата.

Очевидно, что какой-либо результат немыслим без изначально поставленной цели. Таким образом, эффективность правового регулирования – это показатель того, в какой степени выполняются поставленные перед правом цели и задачи, насколько правовое регулирование достигает определенного результата. Такой подход в теории права принято называть целевой (функционально-целевой) концепцией эффективности правовых норм[[9]](#footnote-9).

Самой очевидной отправной точкой для понимания целей и задач МТП можно считать Устав и важнейшие декларации, принятые МОТ, одна из которых, Филадельфийская декларация МОТ 1944 г., прямо в названии заявляет о постановке целей и задач, правда, не перед МТП в целом, а перед его важнейшим участником – МОТ. Но сама МОТ, во-первых, далеко не исчерпывает своей деятельностью всего международного нормотворчества в сфере труда, и, во-вторых, существуют серьезные дискуссии в отношении того, насколько МОТ политически нейтральна. Тем не менее, с учетом масштабов деятельности МОТ и представительности данной организации, можно говорить, что цели, закрепленные в ст. III Филадельфийской декларации 1944 г., хотя бы отчасти совпадают с целями МТП. Все эти цели так или иначе связаны с обеспечением трудовых и социальных прав человека. Сами по себе эти цели сформулированы настолько общим образом и политически нейтрально, что их можно распространить, с определенными оговорками, и в отношении других субъектов международного нормотворчества в сфере труда.

Но очевидно, что достижение этих общих целей достигается (или не достигается) очень широким спектром средств, выходящих за рамки МТП. Это и национальное трудовое законодательство отдельных стран, и различные внеправовые действия государств, социальных партнеров, международных организаций и т.д. В отношении МТП можно говорить об эффективности в более узком плане: как о способности субъектов международного права и иных субъектов МТП, во-первых, вырабатывать нормы, закрепляющие права человека в сфере труда на международном уровне, т.е. ставить перед собой цели правового регулирования и, во-вторых, обеспечивать их применение, т.е. добиваться результатов.

При этом автор исходит из того, что простое сопоставление общих и абстрактных целей обеспечения эффективности норм МТП с достигаемыми государствами результатами в этом отношении, во-первых, обречено быть крайне поверхностным и, во-вторых, не может быть точным вследствие того, что закрепление и реализации прав человека в сфере труда осуществляется не только на международном, но и на национальном уровне. Зачастую отделить эти два уровня с точки зрения анализа эффективности именно международных норм, практически невозможно. Поэтому для анализа эффективности в таком понимании автор предлагает пользоваться системой критериев и факторов эффективности норм МТП, о которых говорится в подпараграфе 1.3 этой же главы.

В подпараграфе 1.2 **«Существующие методики оценки эффективности норм МТП»** рассматриваются наработки ряда зарубежных специалистов (юристов, социологов, экономистов) в отношении подходов к измерению эффективности МТС, появившиеся в последние годы. В начале 2000-х гг. Бюро по международным трудовым делам при Департаменте труда США разработало специальную базу данных по мониторингу МТС – WebMILS[[10]](#footnote-10). В интернете размещены ссылки на многочисленные источники, касающиеся МТС и национального трудового законодательства применительно к разным странам. В базе данных также содержится предложение по оценке стран по простой шкале «некоторые проблемы/ существенные проблемы/ значительные проблемы» с вариантами динамики «ухудшение-стабильно-улучшение». Для оценки предложено довольно много относительно узких параметров, касающихся МТС. Но собственной оценки со стороны авторов ни в отношении конкретных стран, ни в отношении эффективности МТС в целом не предлагается.

В рамках МОТ Э. Кордова разработал[[11]](#footnote-11) методику анализа эффективности применения конвенций. Система основывается на соотношении общего количества ратифицированных страной конвенций и сделанных этому государству замечаний Комитетом экспертов МОТ в связи с их нарушениями. Государства были поделены на пять категорий в зависимости от количества ратифицированных конвенций. Для каждой категории была установлена определенная норма замечаний. Позже эта методика была доработана Б. Хэпплом по состоянию на конец 2003 г.[[12]](#footnote-12) Его анализ показал, что абсолютное большинство (117 против 45) членов МОТ допускает высокий уровень нарушения норм МТП. К сожалению, эту методику нельзя назвать информативной, потому что пропорция государств, имеющих высокий или низкий уровень нарушений, зависит от произвольно установленной «планки» – если ее опустить «ниже», то и количество государств-нарушителей будет меньше.

Приведенная методология позже была доработана в исследовании В.Р. Бённинга[[13]](#footnote-13), посвященном разработке индекса пробелов фундаментальных трудовых прав. Методика В.Р. Бённинга учитывает, во-первых, готовность государств принимать на себя обязательства по фундаментальным правам в сфере труда, и, во-вторых, готовность исполнять соответствующие обязательства. Соответственно, пробелы (или нарушения), по его методике, делятся на пробелы присоединения и пробелы исполнения. Пробелы присоединения оцениваются по трем параметрам: А) ратификация всех восьми фундаментальных конвенций МОТ, либо отсутствие ратификации каких-либо из них; Б) доклады государств по ратифицированным фундаментальным конвенциям, либо отсутствие докладов; В) Доклады государств на основании Декларации 1998 г., либо отсутствие докладов. Пробелы исполнения оцениваются исходя из замечаний основных контрольных органов МОТ.

На основе этой методики можно с большей или меньшей степенью достоверности получить сравнительную информацию о том, насколько то или иное государство проявляет готовность брать на себя обязательства по основополагающим принципам и правам в сфере труда и выполнять их затем путем реализации в законотворческой и правоприменительной практике – по сравнению с другими государствами. Тем не менее, общей оценки эффективности или отсутствия эффективности норм МТП, безотносительно сравнительного положения отдельных государств, данный индекс также не дает и не может дать.

Интересен и другой измеритель МТС – Индекс достойного труда, разработанный в рамках МОТ[[14]](#footnote-14) качестве меры по реализации программы «Достойный труд», инициированной в 1999 г. Генеральным директором МБТ. Качество отношений в сфере труда с точки зрения «Достойного труда» МОТ оценивает по десяти параметрам, 21 индикатору и 58 статистическим показателям[[15]](#footnote-15). Система оценки состояния достойного труда оказалась настолько сложной, что к настоящему времени МОТ осуществила измерение индексов всего лишь в отношении нескольких государств[[16]](#footnote-16), причем характеристика каждой страны – это отдельная брошюра объемом более 80 страниц. Представления о «работе» норм МТП в целом и внутреннего законодательства этот индекс не дает, поскольку, во-первых, лишь сопоставляет отдельные страны, и, во-вторых, из него не становится ясна роль именно международных норм, в отрыве от национального трудового права.

То же самое можно сказать и о некоторых других методиках оценки применения МТС и трудового законодательства, разработанных в рамках МОТ[[17]](#footnote-17), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)[[18]](#footnote-18), Всемирного банка[[19]](#footnote-19), а также неправительственными организациями[[20]](#footnote-20).

Проведенный анализ существующих методик оценки эффективности тех или иных аспектов, касающихся норм МТП, приводит к выводу о необходимости принципиально другого подхода к поставленной задаче оценки эффективности норм МТП в целом. Эти подходы сформулированы в следующем подпараграфе.

В подпараграфе 1.3 главы 2 **«Методология общей оценки эффективности норм МТП»** предлагается авторский подход к оценке эффективности норм МТП с учетом недостатков имеющихся в настоящее время моделей, описанных в предыдущем подпараграфе. Для достижения целей исследования автор предлагает разделить измерение эффективности на несколько составных частей.

Для выработки подходов к эффективности норм МТП предлагается использовать систему критериев и факторов эффективности. Под *критериями* *эффективности норм МТП предлагается* понимать определенные показатели, признаки, по которым, собственно, оценивается эффективность норм МТП. Под *факторами эффективности норм МТП* автором понимаются обстоятельства, оказывающие то или иное позитивное или негативное влияние на эффективность норм МТП.

С некоторой долей условности можно говорить о внешних и внутренних критериях эффективности норм МТП. Внешние критерии эффективности связаны с международно-правовым аспектом функционирования МТП, в то время как внутренние критерии связаны с взаимодействием между МТП и системами внутреннего права отдельных стран. Под внешними критериями при этом понимается, во-первых, выработка МТС, и, во-вторых, готовность субъектов МТП принимать на себя обязательства в отношении норм. Внутренняя эффективность рассматривается на примере сопоставления российского трудового законодательства с МТС в главе 3 диссертации.

Вопрос соблюдения норм МТП – это, без сомнения, самая большая проблема, связанная с их эффективностью. Соблюдение государствами норм МТП можно анализировать в двух аспектах: насколько этим стандартам соответствует, во-первых, национальное законодательство и, во-вторых, правоприменительная практика. Оба эти аспекта можно пытаться рассматривать в статическом состоянии (на настоящий момент) и в динамическом – с точки зрения происходящих в этом отношении изменений.

Теоретически, наиболее полное представление об эффективности реализации норм МТП можно составить, если сравнить законодательство и правоприменительную практику в сфере труда каждого государства и соответствующие нормы. Но эта задача слишком грандиозна по своему объему, чтобы можно было решить ее даже немалыми силами МОТ. Поэтому любая попытка универсального сопоставления норм МТП с внутренним трудовым законодательством всех или некоторого количества стран, во-первых, будет весьма поверхностной и, во-вторых, лишь даст представление о «рейтинге» относительно хороших или плохих государств-исполнителей норм МТП. Но об эффективности норм МТП такой подход ничего не скажет.

В связи с этим представляется, что наиболее реалистичной задачей, связанной с анализом эффективности применения норм МТП, будет оценка *факторов*, влияющих негативным или позитивным образом на их реализацию в национальном законодательстве и практике. Эти факторы рассматриваются автором в параграфе 4 главы 1 диссертационного исследования.

Параграф 2 главы 2 **«Эффективность выработки международных трудовых стандартов»** посвящен первому из перечисленных выше критериев эффективности норм МТП: способности субъектов МТП вырабатывать МТС с целью дальнейшего их применения. Данный параграф начинается с рассмотрения динамики принятия норм МТП с начала ХХ в. по настоящее время.

После «взрывного» роста принятия МТС в течение раннего периода деятельности МОТ, нормотворчество в рамках данной Организации за последние десятилетия существенно замедлилось. Это связано с рядом причин. Прежде всего, большое количество МТС уже существует и не нуждается в повторном закреплении. В связи с этим очевидным обстоятельством в течение последних десятилетий ведется дискуссия о «перепроизводстве» МТС. Представители работодателей в МОТ предлагают отказаться от принятия новых конвенций и рекомендаций, сконцентрировав внимание на применении уже существующих МТС.

Автор не поддерживает идею о «перепроизводстве» МТС, несмотря на значительное количество действующих международных актов в сфере труда. Новые МТС нужны в связи с современными беспрецедентными проблемами, возникающими в отношениях в сфере труда, связанными с охраной труда, защитой персональных данных, новыми технологиями и т.д. Особое значение имеют негативные последствия глобализации, причем в настоящее время принципиального ответа на данный вызов для международно-правого регулирования труда субъекты МТП предложить, к сожалению, не смогли.

Помимо эффекта «большой базы», снижение темпов выработки новых актов МОТ можно объяснить повышением количества субъектов международного нормотворчества в сфере труда, «конкурирующих» с МОТ, причем в данной сфере к государствам и международным организациям присоединились и неправительственные организации и многонациональные корпорации, создавая корпоративные кодексы поведения, вводя системы так называемой социальной маркировки и заключая международные рамочные соглашения.

Тем не менее, для принятия новых МТС как в рамках МОТ, так и других международных организаций осталось достаточно большое пространство. Прежде всего, государства, МОТ и другие международные организации должны найти варианты оптимального правового регулирования, касающегося свободы перемещения денежных средств работодателями из одной страны в другую. Подробнее об этом говорится в подпараграфе 4.6 главы 2 далее. Кроме того, региональное нормотворчество в сфере труда, прежде всего, в рамках Европейского Союза, выявило целый ряд направлений в отношении возможного принятия универсальных МТС. К ним относятся улучшение процедур информирования и консультаций с представителями работников, участия работников в управлении организациями, сохранения прав работников при передаче предприятия, защиты от дискриминации и другие вопросы.

Основной нормативной базой для дальнейшей международной нормотворческой деятельности в сфере труда могло бы быть закрепление актов толкования норм МТП, уже сформировавшихся в качестве международных обычаев, в виде конвенций МОТ и иных международных договоров.

Параграф 3 главы 2 **«Принятие государствами обязательств в отношении норм международного трудового права»** посвящен ратификации международных договоров в сфере труда. В этой части работы проводится анализ второго из трех критериев эффективности норм МТП – эффективности принятия на себя государствами обязательств.

В качестве объекта анализа показателей ратификации международных договоров в сфере труда автор использовал только конвенции МОТ. Несмотря на то что ратификации подлежат и иные международные договоры в сфере труда, выявить сколько-нибудь значимые тенденции в их отношении затруднительно: региональные договоры, как правило, ратифицируются большинством или всеми государствами-участниками региональной международной организации, договоры в рамках ООН, как правило, носят общий характер и выходят за рамки чисто трудовых вопросов. Кроме того, МОТ, безусловно, – это важнейший субъект правотворчества в области международных договоров в сфере труда, несмотря на существование других субъектов, а большое количество принятых конвенций и государств-членов МОТ, приближающееся к общему количеству государств в мире, позволяют делать достаточно универсальные выводы, частично справедливые и в отношении других норм МТП.

В подпараграфе 3.1, озаглавленном **«Общая динамика ратификации конвенций МОТ»**, автор исследует общие тенденции в отношении ратификации конвенций. Количество ратификаций конвенций МОТ государствами-членами организации постоянно растет. Но растет и количество самих конвенций, которые можно ратифицировать, а также количество государств-участников МОТ. Поэтому констатация простого факта увеличения количества ратификаций из года в год, как это делается в базе данных МОТ Normlex[[21]](#footnote-21), не может дать ответа на вопрос о том, повышается или понижается степень готовности государств-членов принимать на себя международные обязательства. Для более корректного анализа имеет смысл сопоставить общее количество ратификаций конвенций МОТ за соответствующий год с максимально теоретически возможным[[22]](#footnote-22). В результате деления первой величины на вторую можно вычислить *коэффициент ратификации* конвенций МОТ, условным максимумом которого будет число 1, означающее ратификацию всеми государствами всех конвенций. Как показали подсчеты автора, в разные годы этот коэффициент различался. Но диапазон отличия был настолько мал, что сопоставим со статистической погрешностью: в 1970 г. он составлял 0,1941, а к концу 2012 г. – 0,2244. Таким образом, в течение более чем сорока лет степень готовности государств-членов МОТ принимать на себя обязательства по конвенциям отличалась удивительной стабильностью.

Еще одна тенденция, которую удалось выявить в результате анализа ратификации конвенций МОТ государствами-членами в различные временные промежутки, заключается в том, что за последние сорок два года существовали определенные разовые «всплески» в отношении ратификации без ярко выраженной повышательной или понижательной тенденции. Все заметные пики ратификаций объясняются достаточно субъективными, разовыми причинами (появление новых независимых государств и т.п.). При этом, единственный пик, который связан не только с внешними для МОТ обстоятельствами, а с деятельностью самой МОТ, приходится на 1999-2001 г. Он явно обусловлен принятием Декларации МОТ 1998 г. и началом кампании по продвижению фундаментальных конвенций. Судя по всему, определенный «шлейф» этой кампании продолжался вплоть до 2006 г., а затем, начиная с 2007 г., сменился явным спадом темпа ратификации, продолжающимся до настоящего времени.

Кампания МОТ по продвижению ратификации фундаментальных конвенций оказала существенное влияние на уровень ратификации и поэтому заслуживает отдельного рассмотрения, сделанного в **подпараграфе 3.2**.

Генеральным директором МБТ Х. Сомавиа в 1995 г. была заявлена[[23]](#footnote-23) стратегическая цель – добиться полной ратификации всех фундаментальных конвенций МОТ[[24]](#footnote-24) к 2015 г. Последствия с точки зрения эффективности применения конвенций МОТ рассматриваются в работе отдельно – в параграфе 4 главы 2. В настоящем же подпараграфе анализируется, собственно, успешность кампании по ратификации этих конвенций. Данные конвенции традиционно лидировали по количеству ратификаций среди всех конвенций МОТ. Это лидерство еще больше усилилось после начала проведения кампании. В настоящее время все фундаментальные конвенции ратифицированы подавляющим большинством, но не всеми государствами-членами МОТ. Причем количество ратификаций этих конвенций прибавляется ежегодно. Но увеличивается и количество государств-членов МОТ за счет присоединения новых участников. С момента начала проведения кампании со второй половины 1990-x гг. доля государств-членов МОТ, не ратифицировавших фундаментальные конвенции, сокращалась в течение ряда лет. Но после 2002-2003 г. эта доля в основном стабилизировалась и практически не имеет тенденции к уменьшению. Кроме того, три крупнейших государства – Индия, Китай и США, на которые МОТ не может оказать какого-либо значимого политического давления, не выражают готовности ратифицировать все восемь конвенций в ближайшей перспективе. В связи с этим полное достижение целей проводящейся кампании не только к 2015 г., но и в обозримое время, представляется автору крайне маловероятным.

Подпараграф 3.3 главы 2 **«Процесс ратификации нефундаментальных конвенций МОТ»** посвящен ратификации всех конвенций МОТ, за исключением восьми фундаментальных, рассмотренных выше. Помимо восьми фундаментальных конвенций, МОТ выделяет четыре приоритетных или управляющих конвенции[[25]](#footnote-25). Вместе с восемью фундаментальными конвенциями среднее число ратификаций в отношении этих 12 важнейших конвенций составляет 148,75[[26]](#footnote-26). Это количество составляет разительный контраст со средним количеством ратификаций остальных конвенций – 34,3. Причем количество ратификаций среди оставшихся 177 неприоритетных конвенций распределено весьма неравномерно. При этом половина неприоритетных конвенций (89) ратифицирована менее чем 30 государствами-участниками. Налицо явный дисбаланс в отношении принятия государствами на себя обязательств в отношении конвенций МОТ.

Для выявления закономерностей и тенденций в области ратификации нефундаментальных конвенций, они[[27]](#footnote-27) были поделены на семь тематических групп, в отношении которых было определено среднее количество ратификаций и темп ратификации (среднее количество ратификаций в год). Было выяснено, что нефундаментальные конвенции о свободе объединения лидируют и по темпу, и по общему количеству ратификаций (72,25 ратификаций против среднего показателя 37,81). Наиболее «слабая» группа – это конвенции о социальном обеспечении: среднее количество ратификаций 25,8. Вероятно, эту ситуацию можно объяснить нежеланием государств-участников МОТ принимать на себя международные обязательства, связанные с прямыми расходами для государственного бюджета.

Еще одна важная особенность, касающаяся ратификации нефундаментальных конвенций, заключается в том, что наибольшее количество ратификаций получили старые конвенции, многие из которых обладают промежуточным статусом или назначены к пересмотру. Только в трех из восьми рассмотренных групп лидируют по количеству ратификаций актуальные конвенции (конвенции о рабочем времени, об отдельных категориях работников и о социальном обеспечении). Это, несомненно, отрицательно говорит об эффективности ратификации конвенций и связано с тем, что большинство актов МОТ уже достаточно старые. Многие государства готовы принимать на себя обязательства по уже устаревшим конвенциям, поскольку их внутреннее законодательство уже фактически установило более высокие стандарты. Варианты решения данной проблемы анализируются в подпараграфе 4.1 главы 2.

Подпараграф 3.4 главы 2 **«Уровень ратификации конвенций МОТ отдельными странами»** посвящен выявлению тенденций и закономерностей, связанных с политическими, экономическими, географическими и иными особенностями разных государств-членов МОТ.

Наиболее заметная тенденция, отмечаемая специалистами[[28]](#footnote-28), заключается в том, что более богатые государства с большей готовностью ратифицируют конвенции МОТ. Это связано не только с тем, что экономически развитые государства в большей степени могут позволить себе расходы, связанные с несением обязательств по конвенциям, но и с тем, что богатые страны изначально были инициаторами принятия этих конвенций. Подсчет, проведенный автором на основе сопоставления разных групп стран, объединенных по уровню ВВП на душу населения, подтвердил эту закономерность, с более чем двукратным разрывом в количестве ратификаций между наиболее бедными и наиболее богатыми странами (29, 09 и 61,31 ратификаций – соответственно). Похожая тенденция выявляется при сопоставлении стран в зависимости от уровня Индекса человеческого развития, вычисляемого ООН, а также в зависимости от расслоения доходов граждан по наиболее часто используемому для этих целей «коэффициенту Джини».

Автор провел сопоставление темпов ратификации конвенций отдельными странами (в зависимости от уровня ВВП на душу населения) с 2000 по 2012 г. Было выявлено, что самые бедные страны – от 1 до 2,5 и менее 1 тыс. долларов США ратифицировали за этот период меньше всего конвенций. Это означает довольно тревожную тенденцию по увеличению разрыва между богатыми и бедными странами в отношении принятия на себя обязательств по конвенциям. Эта тенденция связана с фундаментальным разделением мира на богатые регионы, экспортирующие наукоемкую продукцию и технологии, и бедные регионы, экспортирующие товары, произведенные за счет дешевого труда. Безусловно, это снижает эффективность норм МТП.

В этом же подпараграфе исследованы и некоторые другие факторы, связанные тем или иным образом с уровнем ратификации конвенций (модель профсоюзного движения, длительность пребывания государства в МОТ и др.). Кроме того, рассмотрены примеры государств, выходящих за рамки общих тенденций в отношении ратификации конвенций (США, ближневосточные теократические монархии). Были проанализированы причины таких отклонений, связанные, прежде всего, с политическими факторами.

В параграфе 4 главы 2 проанализированы **факторы, влияющие на эффективность соблюдения норм МТП**. Каждому из выделенных автором факторов посвящен отдельный подпараграф работы.

Первым среди факторов, влияющих на эффективность норм МТП, признается **гибкость норм МТП**. Гибкость либо жесткость норм МТП – это важнейший фактор, связанный с их эффективностью. Гибкость можно рассматривать в нескольких смыслах. *Во-первых*, существует содержательная гибкость актов, т.е. расплывчатость и обтекаемость формулировок, либо специально сформулированные нормы или механизмы гибкости. Эти явления именуются автором ***гибкостью содержания*** МТС. *Во-вторых*, сама форма, в которой принимаются МТС, может быть гибкой, когда речь идет о «мягком праве». Такая гибкость именуется ***гибкостью формы***. *В-третьих*, существует ***гибкость, связанная с применением МТС***. Все три типа гибкости последовательно анализируются автором в отдельных подпараграфах.

При анализе *гибкости содержания*, автор рассмотрел различные «механизмы» гибкости (расплывчатый характер формулировок, допустимость различных изъятий и др.). Гибкость содержания, с одной стороны, должна повышать вероятность принятия и ратификации международного договора в сфере МТП, но с другой стороны – выхолащивает содержание правовой нормы. Поэтому данный фактор эффективности носит смешанный характер с точки зрения воздействия на эффективность норм МТП.

Несмотря на обилие средств обеспечения гибкости, позволяющих государствам принимать на себя меньший объем обязательств в отношении конвенций, сами государства достаточно слабо используют возможности, предоставляемые ими конвенциями. Этот факт говорит о том, что международные организации и, прежде всего, МОТ, принимая нормы МТП, перестраховываются, закладывая в них избыточную гибкость, которая, тем не менее, не обеспечивает существенно лучшую «ратифицируемость» этих норм, бывшую изначальной целью механизмов содержательной гибкости. Автор приходит к выводу, что использовать механизмы содержательной гибкости надо с существенно большей сдержанностью, нежели это делается сейчас, чтобы не лишить соответствующую норму МТП реального содержания.

В результате проведенного анализа делается вывод в отношении наиболее предпочтительного механизма содержательной гибкости – см. п. 14 положений, выносимых на защиту.

В отношении *гибкости формы* автором был проведен анализ, связанный с увеличением «удельного веса» МТС, принятых в форме «мягкого права» и последствий этой тенденции для нормотворчества в сфере труда. Здесь же рассмотрена политика МОТ, направленная на снижение количества принимаемых «связанных» рекомендаций, т.е. рекомендаций, принятых в развитие одновременно принятой конвенции.

Особое внимание в данном подпараграфе уделено Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве (MLC), которая стала новаторской для МОТ в связи с сочетанием в одном акте элементов международного договора и рекомендательного акта. Кроме того, механизм принятия изменений в Конвенцию представляется автором перспективным и для вновь принимающихся МТС, поскольку позволяет «обновлять» редакцию конвенции в отношении участвующих в ней государств в силу их молчаливого согласия. Это отчасти может решить проблему присоединения государств к устаревшим нормам МТП, о чем говорилось в подпараграфе 3.3 главы 2.

Оцениваются перспективы кодификации актов МОТ в связи с явной необходимостью существенного упрощения существующей системы МТС МОТ. Разовая кодификация всех МТС, принятых в рамках МОТ, невозможна. Однако после вступления в силу поправки к Уставу МОТ, позволяющей отменять конвенции, можно было бы начать принимать крупные гибридные акты, сочетающие обязательные и рекомендательные нормы в отношении отдельных институтов трудового права и отдельных категорий работников. Морская конвенция 2006 г. (MLC) вполне подходит в качестве ориентира для такой консолидации МТС. Таких крупных актов, покрывающих все пространство международного нормотворчества в сфере труда, должно быть в пределах 10-15 единиц.

В этих актах должны быть не только рамочные установки о направлении политики государств, но и конкретные правовые правила. При формулировке этих правил необходимо учитывать практику, сложившуюся в результате толкования МТС в рамках контрольных процедур (не только МОТ, но и других международных организаций, занимающихся установлением и контролем за применением норм МТП). Эта практика должна постепенно входить в качестве составных частей соответствующих крупных конвенций-рекомендаций. При целенаправленной политике МОТ в данном направлении представляется возможным возникновение полноценного международного трудового кодекса, касающегося всех важнейших вопросов МТП, в долгосрочной перспективе.

В качестве первоочередной цели для принятия консолидирующих конвенций-рекомендаций следует рассматривать акт о работниках-мигрантах, поскольку именно они в настоящее время являются наиболее бесправной и уязвимой категорией работников, причем уязвимость этих работников связана именно с трансграничным аспектом их работы, т.е. напрямую касается одного из ключевых направлений деятельности МОТ. Более жесткие МТС должны быть приняты и в отношении прекращения «социального демпинга».

Помимо этого, сформулирован вывод о необходимости пересмотра механизма ратификации Европейской социальной хартии, допускающего ратификацию отдельных частей, как морально устаревшего. Совету Европы предлагается добиваться полной ратификации всех статей Европейской социальной хартии государствами-членами.

*Гибкость применения* норм МТП исследуется с точки зрения политики международных организаций, принимающих нормы МТП, в отношении контроля за их соблюдением. На основе проведения анализа практики применения международных контрольных процедур был сделан вывод о том, что политика МОТ в данном отношении отличается существенно большей мягкостью в отношении государств-членов, нежели политика СЕ. В значительном количестве случаев эта мягкость приводит к несоблюдению государствами-членами МОТ ратифицированных конвенций. Для повышения эффективности применения актов МОТ предлагается рассмотреть вопрос об использовании некоторых элементов политики «Открытого метода координации», осуществляемой ЕС в отношении своих государств-членов.

В качестве второго фактора эффективности норм МТП, рассматривается **координационный характер международных отношений**. В данном параграфе рассматриваются особенности контрольных процедур по соблюдению МТС с точки зрения их договорного характера и чрезвычайной сложности привлечения субъектов МТП к ответственности за нарушение норм МТП. Этот фактор оценивается как безусловно снижающий эффективность применения норм МТП.

Третий фактор эффективности норм МТП – это **перегруженность контрольных органов МОТ**. В результате проведенного анализа автор приходит к выводу, что периодически проводившиеся Административным советом МОТ меры по разгрузке контрольных органов не приводили к улучшению дисциплины в отношении отчетности перед МОТ со стороны государств-членов. Следовательно, перегруженность контрольных органов МОТ в отношении мониторинга соблюдения МТС не свидетельствует о «перепроизводстве» МТС и неспособности государств участвовать в контрольных процедурах. В связи с этим улучшение ситуации с соблюдением МТС МОТ можно достичь не новыми мерами по «разгрузке» контрольных органов, а радикальным усилением самих этих органов, в том числе, в части количества занятых в них специалистов, а также более жестким отношением со стороны МОТ к соблюдению государствами-членов своих обязательств.

Четвертым фактором эффективности норм МТП автор называет **сложность и нечеткость международных контрольных процедур**. Проведенный автором анализ применения контрольных процедур МОТ приводит к выводу о том, что их сложность и запутанность представляет собой весьма существенный фактор снижения эффективности норм МТП. В связи с этим необходимо, во-первых, принять изменения в Устав МОТ, закрепляющие статус контрольных органов, на которые ложится основная нагрузка по контролю за соблюдением актов МОТ, что, безусловно, повысит их значимость и приведет к избежанию двусмысленности в этом отношении. Во-вторых, следует отказаться от использования второстепенных и редко используемых контрольных процедур, которые только затрудняют восприятие контрольных процедур МОТ в качестве единой системы. В-третьих, должна быть выстроена (и закреплена в Уставе) четкая, прозрачная и легкая для восприятия процедура контроля за отчетами государств и рассмотрения жалоб, предполагающая две инстанции рассмотрения жалоб и передачу неразрешенного дела в Комитету конференции по применению конвенций и рекомендаций не в случайном порядке, как это делается сейчас, а тотально. Применение ст. 33 Устава об обращении МКТ к государствам-членам с целью наложения санкций на государство-нарушителя должно носить хоть и исключительный характер, но все-таки периодически использоваться.

Пятый фактор эффективности норм МТП связан с **политической мотивацией субъектов МТП**. В данном параграфе рассматривается деятельность МОТ в политическом аспекте. С момента своего учреждения она представляла интересы именно капиталистических государств, а во время Холодной войны занимала, в основном, позиции «Западного блока» стран. В современных условиях эта организация оказалась в очень существенной степени зависима от США, что не может не отражаться на объективности проводимой МОТ политики по применению норм МТП.

В качестве вывода о влиянии политической мотивации субъектов МТП как фактора эффективности его норм, можно констатировать безусловную значимость и негативный характер этого фактора. Чисто правовыми средствами эту ситуацию изменить нельзя. Смягчение этого фактора в рамках контрольных процедур МОТ и других международных организаций возможно путем исключения возможности избирательности при применении контрольных процедур, когда контрольные органы произвольно решают, на нарушения в каких странах следует обращать свое внимание. Остальные пути решения данной проблемы связаны, прежде всего, с давлением на общественное мнение по всему миру.

Шестой фактор эффективности норм МТП – это **глобализация и регионализация международных отношений в сфере труда, а также связь МТП и международной торговли**. В отношении данного фактора автор исследует политику либерализации международной торговли и перемещения капиталов, приведшей к финансовой глобализации и конкуренции между государствами путем снижения социальных стандартов (так называемая «гонка на дно»). Автором формулируется вывод о том, что поддержка со стороны МОТ политики бреттон-вудских международных организаций по либерализации международного перемещения капиталов крайне негативно сказывается на эффективности норм МТП.

В отношении гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского пространства делается вывод о том, что Белоруссии, Казахстану и России необходимо, с одной стороны, интегрировать собственное трудовое законодательство с максимальным учетом МТС, в том числе, не реализующихся в трудовом законодательстве каждого из государств по отдельности. Принятие единого трудового кодекса представляется вполне возможным. С другой стороны, не следует спешить с включением в состав единого экономического пространства и рынка труда экономически менее развитых государств, ранее входивших в СССР, поскольку это подорвет рынок труда и чревато социальными катаклизмами, которые могут лишь подорвать интеграционные процессы.

В качестве седьмого фактора эффективности норм МТП автор рассматривает **«приватизацию МТП» в форме негосударственных способов регулирования отношений в сфере труда**. В этом подпараграфе, разделенном на две части, автор исследует новые формы МТП, реализующиеся посредством принятия так называемых корпоративных кодексов поведения, систем социальной маркировки и международного социального диалога.

Делается вывод о том, что «новое МТП», создаваемое частными компаниями и неправительственными организациями, не может быть эффективным или даже существовать без взаимодействия с традиционными ключевыми субъектами «классического» МТП – государств и международных организаций. Взаимодействие между традиционными и негосударственными субъектами и источниками МТП может хотя бы отчасти содействовать в решении одной из важнейших проблем современного трудового права. Речь идет о существенной доли неформального сектора на рынке труда, который в развивающихся странах в настоящее время нередко превышает объем официально оформленных трудовых отношений и имеет тенденцию к дальнейшему расширению. Механизмы, направленные на взаимодействие между социальными партнерами, возможно, могут в определенной степени смягчить остроту проблемы.

**Глава 3** работы озаглавлена: **«Соответствие российского трудового законодательства международным трудовым стандартам как критерий эффективности норм международного трудового права»**.

Первый параграф главы 3 называется **«Способы взаимодействия МТС и национального трудового законодательства»**. С учетом монистической и дуалистической доктрины, сложившихся в международном праве, автор анализирует два основных способа взаимодействия внутреннего трудового права и МТС: имплементация норм МТП во внутреннем праве и принятие внутреннего трудового законодательства с учетом МТС.

В этом же параграфе рассматриваются примеры искажения норм МТП при принятии внутреннего трудового законодательства России, касающиеся запрета принудительного труда, запрета дискриминации в сфере труда и занятий, оплаты труда и некоторых других вопросов. Делается вывод о снижении эффективности применения норм МТП в случае подобных искажений, допускаемых законодателем.

Далее в диссертации выделяются четыре типа МТС, в отношении которых имеет смысл анализировать соответствие внутреннего трудового законодательства: а) международные договоры с участием РФ; б) акты аутентичного толкования международных договоров в качестве международного обычая; в) международные рекомендательные акты в сфере труда; г) международные договоры в сфере труда, по которым Россия не имеет юридических обязательств. Следующие четыре параграфа данной главы посвящены сопоставлению внутреннего трудового законодательства РФ с каждым из перечисленных видов МТС.

В качестве итога проведенного сравнительного анализа, эффективность соблюдения норм МТП в России оценивается как недостаточная. В качестве примеров неэффективности соблюдения норм МТП приводятся многочисленные факты несоответствия внутреннего законодательства России перечисленным выше видам МТС по важнейшим правам человека в сфере труда.

Серьезные несоответствия российского трудового законодательства МТС связаны с основополагающим принципом *свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров*. Для приведения российского законодательства в соответствие с МТС по данному вопросу предлагается фундаментальная переработка норм, касающихся:

* независимости профсоюзов от работодателя и исключения конфликта интересов для лиц, занимающихся профсоюзной деятельностью;
* прозрачности внутрипрофсоюзных отношений;
* повышения защиты профсоюзных активистов от антипрофсоюзной дискриминации со стороны работодателя;
* введение принципа добросовестности для ведения коллективных переговоров и разрешения коллективных трудовых споров, включая примерный перечень действий сторон, которые считаются нарушением этого принципа;
* предоставления права профсоюзам, представляющим меньшинство работников, заключать коллективные договоры от имени своих членов и объявлять забастовки с целью поддержки своих требований;
* включения уровня профессии в число уровней социального партнерства;
* существенного облегчения процедуры объявления забастовок, включая право профсоюзов объявлять забастовку на локальном уровне; разрешения забастовок с целью удовлетворения любых социально-экономических требований работников; проведение забастовок солидарности; возможность проведения забастовок по поводу планов работодателей (например, по сокращению численности и штата работников); облегчение согласования минимума необходимых услуг; уменьшения категорий работников (включая государственных служащих) которым запрещено проведение забастовок, и др.;
* принять нормы об обязательном создании производственных советов у работодателей с числом работающих не менее 50 человек. Предоставить производственным советам права, схожие с правами производственных советов в Германии. Принятый 7 мая 2013 г. Федеральный закон, предоставляющий право работодателю создавать производственные советы, никак нельзя признать соответствующим данному предложению[[29]](#footnote-29).

В отношении принципа *запрета дискриминации* в области труда и занятий предлагается:

* ввести в законодательство нормы о защите работников от виктимизации, т.е. преследования со стороны работодателя за жалобы в его отношении;
* внести инвалидность в перечень критериев дискриминации, предусмотренных ст. 3 ТК РФ;
* провести ревизию правовых норм, запрещающих отдельные виды деятельности для женщин, и сохранить только те из них, которые не вредны для человеческого организма вообще, а наносят больший вред женскому организму;
* ввести систему высоких «штрафных компенсаций» в отношении работодателей, осуществляющих дискриминацию;
* сформулировать в законе понятие косвенной дискриминации в сфере труда;
* принять детальные правовые нормы, касающиеся реализации принципа разумного приспособления рабочих мест для нужд работников – инвалидов;
* исключить из числа оснований для заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, закрепленного в ст. 59 ТК РФ, достижение работником пенсионного возраста.

Сформулированы предложения в отношении уточнения понятийного аппарата и сферы применения норм ТК РФ о *запрете принудительного труда* с целью приведения их в соответствие с фундаментальными конвенциями МОТ по данному вопросу.

Для приведения нормативно-правового регулирования *оплаты труда* в соответствие с МТС, существующими в рамках СЕ, снижения бедности и социальной напряженности в стране, ограничения центробежных политических тенденций, необходимо довести уровень минимального размера оплаты труда до размера 60% от средней заработной платы по стране. С учетом необходимости адаптации экономики к этим изменениям, повышение МРОТ можно проводить поэтапно, в течение пятилетнего периода.

Необходимо ввести страховой механизм защиты требований работников по заработной плате в случае банкротства работодателя и ратифицировать часть III Конвенции МОТ №173.

Следует привести в соответствие с требованиями Конвенции №95 положения ст. 131 ТК РФ в отношении отраслей экономики, в которых допускается неденежная оплата и требования о том, что неденежная оплата должна подходить для личного потребления работника или его семьи.

Основываясь на положениях Рекомендации МОТ №116, ненормированный рабочий день следует отнести к виду, а не режиму рабочего времени, классифицировать его в качестве сверхурочной работы, с указанием, что данный вид сверхурочной работы не требует согласия со стороны работника, но оплачивается так же, как и любая другая сверхурочная работа (по ст. 152 ТК РФ). Кроме того, в ТК РФ необходимо указать конкретную максимальную продолжительность работы в течение дня и недели для работников с ненормированным рабочим днем.

Сделан вывод о необходимости доработки определений трудового отношения и трудового договора, содержащихся в ст. 15 и 56 ТК РФ, с учетом признаков трудового правоотношения, перечисляющихся в Рекомендации МОТ №198.

Основываясь на Конвенции МОТ №158 и актах толкования ЕСХ, принятых ЕКСП, следует установить требования о предупреждении работников об увольнении по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с нарушениями трудовой дисциплины. Срок предупреждения должен зависеть от стажа работы у данного работодателя.

Следует предусмотреть установление солидарной ответственности всех юридических лиц, аффилированных друг с другом или входящих в группу компаний, по отношению ко всем работникам, работающим в этой группе компаний.

Необходимо законодательно установить принцип правопреемства работодателей при переходе права собственности на предприятия по аналогии с нормами, существующими по этому поводу в ЕС и с учетом практики Европейского суда справедливости.

Представляется целесообразным расширить защиту персональных данных работников с учетом кодекса практики МОТ и Рекомендации Совета министров СЕ №R(89)2 1989 г. по этому поводу, включая ограничение возможностей использования полиграфов при психологическом отборе работников, ведения технического слежения за работниками и другие меры.

Несмотря на принятие в апреле 2013 г. закона, устанавливающего правовой статус дистанционных работников[[30]](#footnote-30), не все проблемы, связанные с правовым регулированием труда этой категории работников, решены с учетом МТС. Важнейший вопрос, который должен быть решен в отношении дистанционного труда в национальном законодательстве – это распространение норм трудового права даже на тех дистанционных работников, которые формально не заключали трудовых договоров, но находятся в экономической зависимости от работодателя, как предусмотрено Конвенцией МОТ №177.

Основываясь на имеющемся зарубежном опыте, можно рассмотреть вопрос о легализации так называемых «пактов о неконкуренции», но их заключение разрешить только с работниками, оплата которых составляет не менее пятикратной средней заработной платы по данному региону.

С учетом отрицательного опыта легализации заемного труда не следует легализовывать использование заемного труда с помощью частных агентств занятости.

В **заключении** обобщены итоги проведенного исследования и сформулированы выводы и предложения по поводу повышения эффективности норм МТП, а также модификации трудового законодательства России.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

**Монографии, учебники, учебные и научно-практические пособия**

1. **Лютов Н.Л.** Эффективность норм международного трудового права. Монография. – М.: «Проспект», 2013. – 25,5 п.л.
2. Гусов К.Н., **Лютов Н.Л.** Глава 23 «Международное трудовое право», пар.2. «Понятие источников международного трудового права и их классификация», пар. 4 «Механизм контроля за соблюдением международных трудовых стандартов» // Трудовое право: учебник для бакалавров. Под ред. К.Н. Гусова. – М.: «Проспект», 2013. Общий объем – 39,5 п.л., авторский вклад – 1 п.л.
3. Гусов К.Н., **Лютов Н.Л.** Международное трудовое право: Учебник. – М.: «Проспект», 2012. – 37 п.л.
4. **Лютов Н.Л.** Научно-практическое пособие «Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования». – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 8 п.л.
5. **Лютов Н.Л.** Глава 2. «Европейская социальная хартия: возможности для использования в правозащитной деятельности» // Учебное пособие «Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав». Под редакцией Е.С. Герасимовой и О.С. Крыловой. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», СПб.: «Лема», 2012. Общий объем – 9,2 п.л., авторский вклад – 0,78 п.л.
6. **Лютов Н.Л.**, Морозов П.Е. Международное трудовое право. Под ред. К.Н. Гусова: Учебное пособие – М.: «Проспект», 2011 – Общий объем – 12 п.л., авторский вклад 7 п.л.
7. **Лютов Н.Л.** Раздел 1.3: «Развитие трудового законодательства в Российской Федерации под влиянием международно-правовых стандартов» // Учебное пособие «Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие)». Под ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского. – Минск: «Дикта», 2011. Общий объем – 12,4 п.л., авторский вклад – 0,69 п.л.
8. **Лютов Н.Л.** Коллективное трудовое право Великобритании: Монография. – М.: «Волтерс-Клувер», 2009. – 14,5 п.л.
9. **Лютов Н.Л.** Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ: Монография. – М.: «Проспект», 2007. – 16 п.л.

**Статьи, опубликованные в журналах, рекомендуемых ВАК России**

1. **Лютов Н.Л.** Международные трудовые стандарты и международная торговля в условиях глобализации: проблемы взаимодействия (в свете вступления России в ВТО) // Российский юридический журнал. – 2013. – №5. – 0,8 п.л.
2. **Лютов Н. Л.** Нормы *jus cogens* и международное трудовое право // Lex Russica. – 2013. (Том LXXIV) – №5. – 1,37 п.л.
3. **Лютов Н.Л.** Соответствие трудового законодательства России международным актам о запрете дискриминации // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2013. – №2. – 0,63 п.л.
4. **Лютов Н. Л.** Гибкость международных трудовых стандартов как фактор их эффективности // Российский ежегодник трудового права. – 2012. №8. СПб.: «Университетский издательский консорциум», 2013. – 1,5 п.л.
5. **Лютов Н.Л.** Некоторые вопросы интеграции рынка труда и трудового законодательства Европейско-азиатского региона. Перспективы использования опыта Европейского союза // Законы России. Опыт. Анализ. Практика. – 2013. № 2. – 0,69 п.л.
6. **Лютов Н.Л.** Толкование международных договоров и международный обычай в международном трудовом праве // – Цивилист. 2013. – №2. – 1,09 п.л.
7. **Лютов Н.Л.** Проблема коллизии социальных прав работников и экономических прав работодателей в корпоративной деятельности: сравнительно-правовой аспект // Lex Russica. 2013. (Том LXXIV). – №1. – 1,47 п.л.
8. **Лютов Н.Л.** Практика Европейского суда справедливости по делу «Лаваль»: уроки, которые могут быть полезны для России // Цивилист. – 2012. – №3. – 0,88 п.л.
9. **Лютов Н.Л.** Проблемы соответствия трудового законодательства России международным стандартам в области оплаты труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – №8. – 0,56 п.л.
10. **Лютов Н.Л.** Соответствие трудового законодательства России актам МОТ по вопросу свободы объединения // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – №10. – 0,96 п.л.
11. Гусов К.Н, **Лютов Н.Л.** Международно-правовой принцип запрещения детского труда // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2012. – №4. – 0,56 п.л.
12. **Лютов Н.Л.** Вопросы взаимодействия внутреннего трудового законодательства Российской Федерации и международных трудовых норм // Российский ежегодник трудового права. – 2011. – №7. СПб.: «Университетский издательский консорциум», 2012. – 1,63 п.л.
13. **Лютов Н.Л.** Международно-правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – №9. – 1,16 п.л.
14. **Лютов Н.Л.** Международно-правовое регулирование надомного труда и телеработы // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – №11. – 0,42 п.л.
15. **Лютов Н.Л.** К вопросу о понятии «международное трудовое право» // Московский журнал международного права. – 2011. – №2. – 1 п.л.
16. **Лютов Н.Л.** Соответствие российского законодательства Европейской социальной хартии // Российский ежегодник трудового права. – 2010. – №6. СПб.: «Университетский издательский консорциум», 2011. – 1,27 п.л.
17. **Лютов Н.Л.** Рабочее время и время отдыха: международно-правовое регулирование общих вопросов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – №12. – 1 п.л.
18. **Лютов Н.Л.** Политика в области занятости во время экономического кризиса: международный опыт и ситуация в России // Трудовое право. – 2010. – №12. – 0,6 п.л.
19. **Лютов Н.Л.** Какие изменения ждут трудовое законодательство в 2011 году? // Трудовое право. – 2010. – №12. – 0,75 п.л.
20. **Лютов Н.Л.** Существует ли «новое» международное трудовое право? // Трудовое право. – 2010. – №10-11. – 0,65 п.л.
21. **Лютов Н.Л.** Защита персональных данных: международные стандарты и внутреннее российское законодательство // Трудовое право. – 2010. – №8. – 1,05 п.л.
22. **Лютов Н.Л.** Современное зарубежное трудовое право и Россия // Трудовое право. – 2010. – №6. – 0,45 п.л.
23. **Лютов Н.Л.** Гибкость трудового законодательства и инновационная экономика // Трудовое право. – 2010. – №5. – 0,45 п.л.
24. **Лютов Н.Л.** О неформализованных источниках международно-правового регулирования труда // Lex Russica. Научные труды Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина. – 2010. – №4. – 1,85 п.л.
25. **Лютов Н.Л.** Перспективы ратификации Россией конвенций МОТ // Трудовое право. – 2010. – №2. – 0,6 п.л.
26. **Лютов Н.Л.** Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право. – 2010. – №1. – 0,65 п.л.
27. **Лютов Н.Л.** Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов // Трудовое право. – 2009. – №7. – 0,75 п.л.
28. **Лютов Н.Л.** Консультации и информирование работников в праве Европейского Союза // Российский юридический журнал. – 2009. – №4 – 0,9 п.л.
29. **Лютов Н.Л.** Возможность проведения консультация и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников // Социальное и пенсионное право. – 2009. – №1. – 0,4 п.л.
30. **Лютов Н.Л.** Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством // Трудовое право. – 2009. – №1. – 0,8 п.л.
31. **Лютов Н.Л.** Конфликт между фундаментальными правами работников и предпринимателей в практике Европейского суда справедливости // Трудовое право. – 2008. – №12. – 0,7 п.л.
32. **Лютов Н.Л.** Торговые преференции и международные трудовые стандарты: опыт Европейского Союза и США // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2008. – №2. – 0,55 п.л.
33. **Лютов Н.Л.** Эффективность деятельности МОТ на национальном уровне: воздействие на внутреннее законодательство России в вопросах права на организацию и запрета дискриминации// Трудовое право. – 2008. – №3. – 0,6 п.л.
34. **Лютов Н.Л.** Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень // Трудовое право. – 2008. – №2. – 0,6 п.л.
35. Коллективные договоры в России: правовые проблемы // Хозяйство и право. – 2008. – №1. – 0,75 п.л.
36. **Лютов Н.Л.** Понятие и предмет коллективных трудовых споров // Государство и право. – 2003. – №3. – 0,75 п.л.
37. **Лютов Н.Л.** Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. – 2002. – №2-3. – 1,25 п.л.
38. **Лютов Н.Л.** Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях // Трудовое право. – 2002. – №7. – 0,8 п.л.
39. **Лютов Н.Л.** Акты МОТ, связанные с разрешением коллективных трудовых споров // Трудовое право. – 2002. – №3-4. – 1,5 п.л.
40. **Лютов Н.Л.** Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров // Трудовое право. – 2002. – №1. – 0,6 п.л.
41. **Лютов Н.Л.** Исторический аспект разрешения коллективных трудовых споров в Великобритании, США, ФРГ // Право и политика. – 2001. – №5. – 1 п.л.
42. **Лютов Н.Л.** Разрешение коллективных трудовых споров в некоторых странах Западной Европы: соответствие международно-правовым стандартам // Трудовое право. – 2001. – №1 и 3. – 1,6 п.л.

**Зарубежные публикации**

1. **Lyutov N.** Do *jus cogens* norms exist in the international labour law? (Существуют ли нормы jus cogens в международном трудовом праве?) // Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej,pod redakcją A. Świątkowskiego. Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersitetu Jagielonski. Rocznik, 2013 (Ежегодник исследований трудового права и социальной политики. Под ред. Проф. А. Свиантковского. Кафедра трудового права и социальной политики Ягеллонского университета, Краков, Польша), 2013. На английском языке. – 0,78 п.л.
2. **Лютов Н.Л.** Социальный диалог на международном уровне: взаимодействие с «традиционным» международным трудовым правом // Тенденцiï розвитку науки трудового права та права соцiального забезпечення. Збiрник наукових праць. Матерiали I мiжнародноï науково-практичноï конференцiï (Киïв, 25-26 квiтня 2013 р.). Киïв, 2013.(Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения. Сборник научных трудов. Материалы I международной научно-практической конференции (Киев 25-26 апреля 2013 г.), Киев, 2013). – 0,42 п.л.
3. **Lyutov N.** Kollektiiviset neuvottelut ja työriidat Venäjällä (Коллективные переговоры и коллективные трудовые споры в России) // Työoikeus Suomessa ja Venäjällä M. Mikkola, E. Machulskaya (toim.) Helsinki: Forum Iuris, 2012 C. 111-124. (Трудовое право России и Финляндии. Под ред. М. Микколы и Е. Мачульской. Хельсинки, Форум Юрис, 2012). На финском языке. – 0,92 п.л.
4. **Lyutov N.** Russian Employment Protection Regulation and Employment Policy: an analysis from the perspective of the EU flexicurity policy (Российское законодательство о защите занятости: анализ с перспективы политики ЕС «флексикьюрити») // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. – 2012. – Vol 28, No. 3. (Международный журнал сравнительного трудового права и промышленных отношений. – 2012. – Т. 28, №3). На английском языке. – 2,1 п.л.
5. **Lyutov N.** The Right to Strike and its possible conflict with other fundamental rights of the people: Russia (Право на забастовку и его возможный конфликт с другими фундаментальными правами человека: Россия) // Материалы XX Всемирного конгресса по трудовому праву и праву социального обеспечения, Сантьяго де Чили (Чили), 2012. Электронная публикация. На английском языке. – 1,3 п.л. Режим доступа: <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/RUSSIA-THEME-III.pdf>.
6. **Лютов Н.Л.** Параграф 2 главы 2: «Гибкость трудового законодательства как инструмент правового регулирования рынка труда», параграф 3 главы 4: «Проблемы правового регулирования рынка труда ЕврАзЭС» // Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика Под ред. К.С. Раманкулова. – Бишкек: «Максат», 2012. Общий объем – 10,6 п.л., авторский вклад – 1,96 п.л.
7. **Lyutov N.** Freedom of Association: the Case of Russia (Свобода объединения: случай России) // Comparative Labor Law and Policy Journal. – 2011. – Vol. 32, No. 4. (Журнал сравнительного трудового права и политики. – 2011. – Т. 32, №4). На английском языке. – 1,11 п.л.
8. **Лютов Н.Л.** Осуществляется ли европейская политика *flexicurity* в России? // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты. Материалы международной научной конференции 12-14 мая 2011. Вильнюс: 2011 – 0,8 п.л.
9. **Лютов Н.Л.** К вопросу об уместности использования термина «международное трудовое право» // Сборник материалов Международной конференции «Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения. Зарубежное законодательство о труде». Бишкек: 2010. – 0,34 п.л.
10. **Лютов Н.Л.** Перспективы совершенствования защиты прав работников при структурных изменениях работодателя // Труд, профсоюзы, общество. (Беларусь) – 2010. – №3. – 0,71 п.л.
11. **Лютов Н.Л.** Влияние трудового права на построение инновационно-ориентированной экономики // Правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь. Материалы Международной научно-практической конференции (21-22 октября 2010 г., г. Минск). Минск. 2010. – 0,15 п.л.
12. **Lyutov N.** New sources and new actors of international labour law (Новые источники и новые участники международного трудового права) // Issues of Business and Law. – 2010. – Vol. 2. (Вопросы бизнеса и права. – 2010. – Т.2). На английском языке. – 0,8 п.л.
13. **Лютов Н.Л.** Еволюция, съвременно състояние и перспективи на руското законодателство на трудещите се в предприятието (Эволюция, современное состояние и перспективы российского законодательства о представительстве работников на уровне предприятия) // Съвременно право. (Современное право) – 2009. – №1. На болгарском языке. – 1,05 п.л.
14. **Лютов Н.Л.** Некоторые проблемы, связанные с защитой права работников при изменении правового статуса работодателя // Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты. Материалы международной конференции г. Вильнюс, 26-27 июня 2009. Вильнюс: 2009 – 0,75 п.л.
15. **Лютов Н.Л.** Новая европейская политика в области трудового права: попытка сочетания гибкости и стабильности на рынке труда // Актуальнi проблеми розвитку законодавства про працю та соцiальне забеспечення. Тези доповiдей та наукових повiдомлень участникiв Мiжнародноï науково-практичноï конференцiï 22-23 квiтня 2009 р. Под ред. В.В. Жернакова. Харьков: 2009. (Актуальные проблемы развития законодательства о труде и социальном обеспечении. Тезисы … Международной научно-практической конференции 22-23 апреля 2009 г. Харьков, 2009) – 0,4 п.л.
16. **Lyutov N.**, Petrylaite D. Trade unions’ law evolution in post-soviet countries: the experience of Lithuania and Russia (Эволюция законодательства о профсоюзах в постсоветских странах: опыт Литвы и России) // Comparative Labor Law and Policy Journal. – 2009. – Vol. 30, No. 4. (Журнал сравнительного трудового права и политики. – 2009. – Т. 30, вып. 4). На английском языке. – 1,85 п.л.
17. **Lyutov N.** Russia. The Laval and Viking Cases: Freedom of Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia (Россия. Дела «Лаваль и Викинг: свобода учреждения предприятия и трудовые споры в Европейской экономической зоне и России) // Bulletin of Comparative Labour Relations. – 2009. – Vol. 69. (Бюллетень сравнительных трудовых отношений. – 2009. – Т. 69). На английском языке. – 1,1 п.л.
18. **Лютов Н.Л.** Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования труда в России // Vilnius University Scientific Research Works “Teisė” (“Law”). – 2008. – No. 69 (Сборник научно-исследовательских трудов Вильнюсского университета. Серия «Право». – 2008. – №69). – 1,1 п.л.
19. **Lyutov N.** The evolution and some problems of workers’ representation law in Russia (Эволюция и некоторые проблемы законодательства о представительстве работников в России) // Current Issues of Business and Law. – 2008. – No.2 (Современные вопросы бизнеса и права. – 2008. – №2). На английском языке. – 1,2 п.л.
20. **Lyutov N.** The Role of the ILO in the Adoption of the New Russian Labour Code (Роль МОТ при принятии нового российского Трудового кодекса) // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. – 2003. – Vol. 19, No. 2. (Международный журнал сравнительного трудового права и промышленных отношений. – 2003. – Т. 19, №2). На английском языке. – 0,9 п.л.

**Научные статьи, опубликованные в иных изданиях**

1. **Лютов Н.Л.** «Приватизация международного трудового права»: негосударственные способы регулирования отношений в сфере труда с участием многонациональных корпораций // Российское право в интернете. – 2013. – №7. – 0,6 п.л. Электронная публикация. Режим доступа: http://rlijournal.com/2013/07/450/.
2. **Лютов Н.Л.** Трудовой кодекс РФ и его соответствие аутентичному толкованию международных трудовых норм // Материалы расширенного круглого стола, посвященного 10-летию Трудового кодекса РФ. Сборник тезисов. М.: Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2013. – 0,26 п.л.
3. **Лютов Н.Л.** Международная торговля, ВТО и международные трудовые стандарты: какие уроки могут быть полезны для России? // Европейско-азиатский правовой конгресс. Право Всемирной торговой организации: влияние на экономику и законодательство государств Европейско-Азиатского региона. Доклады Исполнительного комитета к Седьмой сессии Конгресса. Екатеринбург, «Уральская государственная юридическая академия», 2013. – 0,36 п.л.
4. **Лютов Н.Л.** Индекс достойного труда МОТ и другие методы измерения эффективности применения международных трудовых стандартов // Материалы IX Международной научно-практической конференции «Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, Заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева». Под ред. К.Н. Гусова. – М.: «Проспект», 2013. – 0,52 п.л.
5. **Лютов Н.Л.** Соответствие российского трудового законодательства актам толкования международных трудовых норм // Материалы Шестой ежегодной конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права». М., 2013. – 0,32 п.л.
6. **Лютов Н.Л.** Сочетание договорного и государственного регулирования в российском трудовом праве // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы VIII международной научно-практической конференции. Под ред. К.Н. Гусова. Сост. Шевченко О.А., Акатнова М.И. М.: «Проспект», 2012. – 0,45 п.л.
7. **Лютов Н.Л.** Проблемы представительности МОТ как субъекта международного трудового права // Правовое регулирование труда и социального обеспечения в XXI веке: актуальные проблемы юридической теории, правотворчества и правоприменения. Сборник статей по материалам Междунар. Науч.-практ. конф., посвящ. 80-летию Саратовской государственной академии права. Под ред. В.А. Абалдуева. Саратов, 2012. – 0,59 п.л.
8. **Лютов Н.Л.** Возможности использования опыта Европейского Союза для гармонизации трудового законодательства стран Европейско-азиатского региона // Европейско-азиатский правовой конгресс. Правовые формы интеграционных процессов в современном мире: реальность и перспективы. Доклады Исполнительного комитета к Шестой сессии Конгресса. Екатеринбург: «Уральская государственная юридическая академия», 2012. – 0,48 п.л.
9. **Лютов Н.Л.** Обзор трудового права Европейского Союза // Трудовое право России и стран Евросоюза. Сборник статей. Под ред. Г.С. Скачковой. М.: «Риор», «Инфра-М», 2012. – 1,7 п.л.
10. **Лютов Н.Л.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты. Постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – №1. – 0,56 п.л.
11. **Лютов Н.Л.** Проблемы, связанные с сохранением трудовых отношений при изменении правового статуса работодателя // Трудовое право. – 2012. – №4. – 0,75 п.л.
12. **Лютов Н.Л.** Структурные изменения трудовых отношений в современном мире // Сборник материалов Пятой конференции ассоциации «Юристы за трудовые права». М.: НП «Юристы за трудовые права», 2012. – 0,51 п.л.
13. **Лютов Н.Л.** Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – №4. – 0,64 п.л.
14. **Лютов Н.Л.** Страховой механизм защиты права на заработную плату в случае банкротства работодателя // Права работника в случае несостоятельности (банкротства) работодателя: опыт России и зарубежных стран: сборник статей по материалам «круглого стола», проходившего 23 сентября 2011 г. в г. Барнауле (Алтайский край). – Барнаул: «Азбука», 2011. – 0,46 п.л.
15. **Лютов Н.Л.** К вопросу о правосубъектности многонациональных корпораций в международном трудовом праве // Второй пермский конгресс ученых-юристов: матер. междунар. науч.-практ. конф. (г. Пермь, Перм. гос. нац. иссл. ун-т, 28-29 октября 2011 г.) Под ред. О.А. Кузнецовой. – Пермь, 2011. – 0,23 п.л.
16. **Лютов Н.Л.** Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: акты МОТ, ЕС и российское законодательство // Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования. Материалы научно-практической конференции (Москва, 3 ноября 2010 г.). Под ред. Г.С. Скачковой. – М.: 2011. – 0,5 п.л.
17. **Лютов Н.Л.** К вопросу об отраслевой принадлежности международного трудового права // «Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)». Материалы Седьмой международной научно-практической конференции. Под ред. К.Н. Гусова. – М.: «Проспект», 2011. – 0,7 п.л.
18. **Лютов Н.Л.** Возможности использования сравнительного метода в современном отечественном трудовом праве // Трудовое право России и зарубежных стран. – 2011. – №1. – 0,6 п.л.
19. **Лютов Н.Л.** Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС // Трудовое право России и зарубежных стран. – 2010. – №3. – 0,8 п.л.
20. **Лютов Н.Л.** Европейская социальная хартия: возможности применения для России // Сборник материалов Четвертой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права». – М.: 2010. – 0,25 п.л.
21. **Лютов Н.Л.** Проблемы иерархии международных и внутренних источников трудового права России // Сборник материалов научной конференции «Пятые скобелкинские чтения». – Омск: 2009. – 0,6 п.л.
22. **Лютов Н.Л.** Дискриминация и дифференциация в трудовом праве. Сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. Материалы Пятой международной научно-практической конференции. Под ред. К.Н. Гусова. – М.: «Проспект», 2009. – 0,5 п.л.
23. **Лютов Н.Л.** Проблемы регулирования оплаты труда во внутреннем российском законодательстве и международных актах // Трудовое право России и зарубежных стран. – 2009. – №0 (пилотный). – 0,85 п.л.
24. **Лютов Н.Л.** Трансформация современного международно-правового регулирования труда // Российское право в интернете. – 2009. – №5. – 0,4 п.л. Электронная публикация. Режим доступа: <http://rlijournal.com/2009/12/lutov/>.
25. **Лютов Н.Л.** Новейшее законодательство Европейского союза и проблемы легализации применения заемного труда в России // Труд за рубежом. – 2009. – №3. – 0,9 п.л.
26. **Лютов Н.Л.** Основополагающие права и принципы в сфере труда: проблемы определения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2009. – №3. – 1,2 п.л.
27. **Лютов Н.Л.** Трудовые права и экономические свободы: правила и практика в Евросоюзе и России // Сайт института «Коллективное действие», 2009. Электронная публикация. Режим доступа: <http://www.ikd.ru/node/8519>. – 0,6 п.л.
28. **Лютов Н.Л.** Права работников при смене собственника имущества организации: проблемы российского законодательства и нормы Европейского Союза // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – №4. СПб.: «Университетский издательский консорциум», 2009. – 2,25 п.л.
29. **Лютов Н.Л.** Британское профсоюзное движение в современных условиях. Перспективы развития // Труд за рубежом. – 2008. – №2. – 1 п.л.
30. **Лютов Н.Л.** Забастовки и иные промышленные акции работников в Великобритании // Труд за рубежом. – 2008. – №3. – 0,95 п.л.
31. **Лютов Н.Л.** Альтернативное разрешение трудовых споров в Великобритании // Труд за рубежом. – 2008. – №2. – 1,2 п.л.
32. **Лютов Н.Л.** Коллективные переговоры и коллективные договоры в Великобритании // Труд за рубежом. – 2008. – №1. – 1 п.л.
33. **Лютов Н.Л.** К вопросу о гибкости в российском трудовом праве // Доклады и выступления. Конференция, посвященная 100-летию профессора Н.Г. Александрова 19-20 июня 2008 г. – М.: 2008. – 0,4 п.л.
34. **Лютов Н.Л.** Профсоюзное движение в Великобритании: право на организацию и внутрипрофсоюзные отношения // Труд за рубежом. – 2007. – №4. – 1 п.л.
35. **Лютов Н.Л.** Профсоюзное движение в Великобритании: основные этапы развития и современный правовой статус // Труд за рубежом. – 2007. – №3. – 1,4 п.л.
36. **Лютов Н.Л.** Роль МОТ в принятии нового Трудового кодекса Российской Федерации. Вопросы свободы организации и заработной платы // Материалы общероссийской научно-практической конференции «Трудовой кодекс Российской Федерации и практика его применения», МГЮА 16-17 января 2003 г. Под ред. К.Н. Гусова. – М.: 2003. – 0,4 п.л.
37. **Лютов Н.Л.** Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров // Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. Под ред. К.Н. Гусова. – М.: 2003. – 0,25 п.л.
38. **Лютов Н.Л.** Производственные советы: международные акты и законодательство ФРГ // Труд за рубежом. – 2003. – №2. – 0,8 п.л.
39. **Лютов Н.Л.** Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Международный и сравнительно-правовой анализ // Труд за рубежом. – 2002. – №2. – 0,6 п.л.
40. **Лютов Н.Л.** Промышленные акции работодателей. Международный и сравнительно-правовой анализ // Труд за рубежом. – 2002. – №1. – 1,2 п.л.
41. **Лютов Н.Л.** Промышленные акции работников. Международный и сравнительно-правовой анализ // Труд за рубежом. – 2001. – №4. – 1,1 п.л.
42. **Лютов Н.Л.** Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров. Зарубежный опыт // Труд за рубежом. – 2001. – №2 – 0,7 п.л.
1. См.: Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юридическая литература, 1971. – 248 с.; Глазырин В.В. Эффективность норм о материальном стимулировании и пути ее повышения // Вопросы государства и права развитого социалистического общества. Тезисы республиканской науч. конф., 24 - 26 сент. 1975 г. Харьков, Изд-во Харьк. юрид. ин-та, 1975. С. 166-168; Пашков А.С., Явич Л.С. Эффективность действия правовой нормы (к методологии и методике социологического исследования) // Советское государство и право, №3, 1970, С. 40-48 и другие работы. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Игнатенко Г.В. Универсальность и эффективность международного права как взаимодействующие категории // Вопросы универсальности и эффективности международного права. Межвузовский сборник научных трудов. Свердловск, Изд-во Урал. ун-та, 1981. С. 3-16; Марочкин С.Ю. Проблема эффективности норм международного права. Иркутск, 1988; Мингазов Л.Х. Эффективность норм международного права. Казань, 1999; Brownly J. The Rule of Law in International Affairs. The Hague, 1998 и другие работы. [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Барышникова Т.Ю. Рецензия на книгу: «Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ». – М.: Велби; Проспект, 2007. – 256 с. // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 2. Право на труд и право на социальное обеспечение в системе прав человека. Ярославль, 2007. С.142-146; Богатыренко З.С. (ред.) Новое издание. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. М., Проспект, 2012. – 592 с. // Бюллетень трудового и социального законодательства Российское Федерации, №5, 2012. С. 214; Лушников А.М. Рец. на кн.: Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: монография. М.: Волтерс Клувер, 2009. 232 с. // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 4. Ярославль, 2009. С. 195-198 и др. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: ILO. Does Russia’s labour legislation meet international standards? <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/news/2012/1015_2.htm>; Сайт «Профсоюзы сегодня». Соответствует ли российское трудовое законодательство международным стандартам? <http://www.unionstoday.ru/news/ktr/2012/10/16/17320>. [↑](#footnote-ref-4)
5. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М.: «Международные отношения», 1982. С. 50-51. [↑](#footnote-ref-5)
6. European Court of Human Rights (ECHR): Demir and Baykara v. Turkey [GC] para. 68; Soering v. United Kingdom, 7.07.1989, para. 102, series A №161; Vo v. France [GC], №53924/00, para. 82, ECHR 2004–VIII, Mamatkulov and Askarov v. Turkey [GC], №46827/99 and 46951/99, para. 121, ECHR 2005–I et al. [↑](#footnote-ref-6)
7. Нуртдинова А.Ф. Право на уважение семейной жизни и его защита Европейским судом по правам человека // Журнал конституционного правосудия. 2011. №2, С. 4. [↑](#footnote-ref-7)
8. П. 3.2 Постановления Конституционного Суда РФ от 14.02.2013 г. №4-П «По делу о проверке конституционности Федерального закона “О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон “О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях” в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы и жалобой Гражданина Э.В. Савенко». [↑](#footnote-ref-8)
9. Жинкин С.А. Эффективность права: антропологическое и ценностное измерение. Автореферат диссертации … д.ю.н. Краснодар, 2009. С. 4. [↑](#footnote-ref-9)
10. United States Department of Labor. Bureau of International Labor Affairs. WebMILS Database: <http://webapps.dol.gov/webmils/default.aspx> . [↑](#footnote-ref-10)
11. Сórdova E. Some Reflections on the Overproduction of International Labour Standards // Comparative Labour Law Journal. 1993. Vol. 14. P. 138-145. [↑](#footnote-ref-11)
12. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005. P. 40-41. [↑](#footnote-ref-12)
13. Böhning W.R. Towards an Index of Core Rights Gaps // Qualitative Indicators of Labour Standards: Comparative Methods and Applications. D. Kucera (ed.). Dordrecht: Springer, 2007. P. 211-236. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: Anker A., Chernyshev I., Egger Ph. et al. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. ILO Policy Integration Department Paper. 2002. <http://www.ila.org.pe/proyectos/observatorio/material/anker.pdf> ; Ghai D. Decent Work: Concept and Indicators // International Labour Review. 2003. Vol. 142. № 2. P. 113-145. [↑](#footnote-ref-14)
15. См. специальное руководство, выпущенное МОТ в отношении индикаторов: ILO. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual – First Version. Geneva: ILO, 2012. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_183859.pdf> . [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: ILO. Policy Integration Department (INTEGRATION). Measuring Decent Work. <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> . [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Employment Protection Legislation Database (EPLex). http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home?p\_lang=en . [↑](#footnote-ref-17)
18. OECD Indicators of Employment Protection, 2008. [http://www.oecd.org/document/11/0,3746,en\_2649\_37457\_42695243\_1\_1\_1\_37457,00.html](http://www.oecd.org/document/11/0%2C3746%2Cen_2649_37457_42695243_1_1_1_37457%2C00.html). [↑](#footnote-ref-18)
19. The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank. Doing Business 2012: Doing a Business in a More Transparent World. Washington, 2012. <http://www.doingbusiness.org/~/media/FPDKM/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB12-FullReport.pdf> . [↑](#footnote-ref-19)
20. Например, неправительственная организация из США «Веритэ», оказывающая консультационные услуги для потенциальных инвесторов, желающих продемонстрировать социальную ответственность. См.: Verité: Fair Labor. Worldwide. <http://www.verite.org/> . [↑](#footnote-ref-20)
21. Доступна на сайте МОТ: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:1:2008274471418328::NO>:::. [↑](#footnote-ref-21)
22. Этот максимум принципиально недостижим, поскольку многие устаревшие и изъятые конвенции закрыты МОТ для ратификации. Тем не менее он может служить отправной точкой для анализа динамики в отношении ратификаций. [↑](#footnote-ref-22)
23. См. об этом: ILO. Committee on Legal Issues and International Labour Standards (LILS). Ratification and promotion of fundamental ILO Conventions. Geneva, 2001. ILO Doc. No. GB.282/LILS/7. P. 1-3. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/lils-7.pdf> . [↑](#footnote-ref-23)
24. Конвенция 1948 г. о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87); Конвенция 1949 г. о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98); Конвенция 1930 г. о принудительном труде (№ 29); Конвенция 1957 г. о запрете принудительного труда (№ 105); Конвенция 1973 г. о минимальном возрасте (№ 138); Конвенция 1999 г. о наихудших формах детского труда (№ 182); Конвенция 1951 г. о равном вознаграждении (№ 100); Конвенция 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий (№ 111). [↑](#footnote-ref-24)
25. Конвенция 1947 г. об инспекции труда в промышленности (№81), Конвенция 1969 г. об инспекции труда в сельском хозяйстве (№129), Конвенция 1976 г. о трехсторонних консультациях (№144), Конвенция 1969 г. о политике в области занятости (№122). [↑](#footnote-ref-25)
26. По состоянию на начало 2013 г. [↑](#footnote-ref-26)
27. Анализ проводился только в отношении конвенций с актуальным статусом, переходным статусом и статусом «назначенные к пересмотру». Ратификацию конвенций с иными статусами не имело смысла исследовать или из-за их фактического устаревания или в связи с тем, что они закрыты для ратификации. [↑](#footnote-ref-27)
28. См., например: Bookmann B. . The Ratification of ILO Conventions: A Failure Time Analysis // ZEW Discussion Paper No.00-14. 2000 et al. [↑](#footnote-ref-28)
29. Федеральный закон от 07.05.2013 г. №95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ, 13.05.2013 г., №19, ст. 2322. [↑](#footnote-ref-29)
30. Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // РГ, №77, 10.04.2013 г. [↑](#footnote-ref-30)