



## АННОТАЦИЯ

Ревкова В.И. Соответствие Российского Законодательства о труде международно-правовым актам. – Челябинск: ЮУрГУ, ДО-486, 66 с., ил. нет, таб. нет, библиогр. список – 47 наим., прил. нет, слайдов нет.

Дипломная работа на тему: Соответствие Российского Законодательства о труде международно-правовым актам.

Работа состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованной литературы.

Во введении раскрывается актуальность выбранной темы, описываются цель и задачи аттестационной работы.

В первой главе описываются способы взаимодействия международных трудовых стандартов и национального трудового законодательства, описываются способы имплементация международных актов во внутреннее право и принятие внутреннего трудового законодательства.

Вторая глава посвящается международно-правовым нормам по охране труда в системе российского законодательства, а именно, в ней описываются самые важные её аспекты.

В третьей главе излагается влияние международно-правовых актов о труде на российское законодательство о труде отдельных категорий работников, для демонстрации тех категорий работников, что более всего нуждаются в защите своих прав.

В заключении обобщается проделанная работа и формулируются выводы по выявленным недостаткам в ходе изучения международных стандартов трудового права.

Работа содержит 66 страницы машинописного текста. Для описания использованы 47 источников.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
1 СПОСОБЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ И НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	10
1.1 Имплементация международных актов о труде во внутреннее право.....	11
1.2 Принятие внутреннего трудового законодательства с учетом международных правовых актов.....	20
2 МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ НОРМЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	22
2.1 Право на безопасные условия труд.....	22
2.2 Запрет на принудительный труд.....	28
2.3 Рабочее время и время отдыха .....	32
3 ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ О ТРУДЕ НА РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.....	34
3.1 Права пожилых работников и труд инвалидов.....	34
3.2 Запрет детского труда.....	37
3.3 Женский труд.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	59

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Происходящие в мире глобальные процессы приводят к усилению влияния международного права, которое выработало общепризнанные принципы и нормы, определяющие место и роль человека в сфере труда. Существует несколько десятков международных договоров в сфере труда, по которым Россия несет юридические обязательства.

Современные масштабы трудо-правовой интеграции Российской Федерации в мировое сообщество приводят к расширению влияния международных организаций на обеспечение прав человека в сфере труда. Важнейшим элементом в этом процессе служат международные трудовые нормы. Отсюда вытекает необходимость комплексного анализа международных трудовых норм

**Объектом исследования** являются общественные отношения в сфере труда, регулируемые в России под влиянием международных норм.

**Предметом исследования** составляют международные акты, содержащие трудовые нормы и конституции Российской Федерации, и современное законодательство о труде Российской Федерации.

**Целью ВКР** исследование соответствия Российского законодательства о труде международно-правовым актам.

### **Задачи ВКР:**

- Раскрыть сущность и содержание международных трудовых норм и выявить их особенности;
- Определить способы взаимодействия международных трудовых стандартов и национального трудового законодательства;

- Выявить влияние международно-правовых актов о труде на российское законодательство;
- Определить основные направления дальнейшего совершенствования трудового законодательства РФ под влиянием международных трудовых норм.

**Теоретическую основу исследования** составляют научные труды российских ученых, среди которых Н. Л. Лютов<sup>1</sup>, а также теоретическую основу исследования составляют научные статьи таких авторов как О.И. Тиунов<sup>2</sup>, К.В. Панькова<sup>3</sup>, А.Н. Морозов, и других авторов, внесших существенный вклад в исследование данной темы.

**Эмпирическую базу исследования** составляют результаты анализа материалов судебной практики, правоприменительной практики.

**Методологию исследования** составили диалектический метод научного познания, универсальные научные методы (системно-структурный, функциональный, формально-логический, методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, абстрагирования), а также специальные юридические методы (историко-правовой, юридико-догматический, сравнительно-правовой), позволившие исследовать проблемы в их взаимосвязи и взаимодействии.

**Научная новизна исследования** в комплексном исследовании соответствия Российского законодательства о труде международным правовым актам

---

<sup>1</sup> Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство [Текст]: Л 96 монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. — 192 с.

<sup>2</sup> Тиунов О. И. Влияние международных договоров и международно-правовых обычаев на национальное законодательство [Текст]// Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2009. №11.

<sup>3</sup> Панькова К. В. Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями [Текст]// Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 1022-1024.

**Структура работы:** Выпускная квалификационная работа состоит из трёх глав и восьми параграфов, заключения, библиографического списка, общий объем работы шестьдесят шесть страниц.

# 1 СПОСОБЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ И НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВ

В современной отечественной доктрине международного права считается, что национальное и международное право тесно связаны между собой и оказывают взаимное влияние, но не находятся в иерархическом подчинении в отношении друг друга. Международные договоры, в том числе о труде, приобретают в государстве двойную роль: в качестве источника международного права (и применяются в этом качестве в отношениях данного государства с другими сторонами международного договора) и в качестве источника национального права (для применения собственными субъектами права на своей территории).

Связь между внутренним и международным правом особенно важна в сфере труда. При анализе конкретной национальной системы трудового права значительно более заметно воздействие норм международного трудового права (МТП) на национальное законодательство.

. Можно выделить два основных способа взаимодействия внутреннего трудового права и международных трудовых стандартов: имплементация международных актов о труде во внутреннем праве и принятие внутреннего трудового законодательства с учетом международных актов.

Первый, и самый очевидный, способ воздействия международных правовых актов на внутреннее законодательство — это их имплементация во внутреннем праве.

Второй способ воздействия международных трудовых стандартов на российское законодательство — это принятие внутренних актов с учетом международных норм.

## 1.1 Имплементация международных актов о труде во внутреннее право

Для каждого государства важным является вопрос о соотношении норм международного права и внутреннего (национального) права. Институт имплементации международно-правовых норм в национальные правовые системы служит созданию государством необходимых правовых условий для реализации взятых на себя международных обязательств.

Российская Федерация, являясь активным участником международных отношений, стремится сблизить нормы национального права с общепринятыми нормами и принципами международного права.

Как указывает Морозов А. Н., само понятие «имплементация международных договоров» представляет собой деятельность государства в лице его уполномоченных органов, направленную на реализацию обязательств, вытекающих из этих международных договоров<sup>1</sup>.

Тиунов О.И. рассматривает имплементацию международных договоров как в узком, так и в широком смысле. В узком смысле имплементация связана с обязанностью государства принимать внутригосударственные меры по созданию и обеспечению правовых механизмов реализации норм международного права. В широком смысле имплементация представляет собой не только работу по совершенствованию законодательства государства, созданию каких-то правовых норм, но также и меры организационно-распорядительного характера, которые обязано предпринять государство<sup>2</sup>.

Право международных договоров Российской Федерации основывается на нормах Венской конвенции о праве международных договоров 1969 года (далее – Венская конвенция) и положениях Федерального закона от 15 июля

---

<sup>1</sup> Морозов А. Н. Реализация международных договоров в Российской Федерации: правовые основания// Журнал российского права. – 2009. - № 2.

<sup>2</sup> Тиунов О. И. Интерпретация норм европейского гуманитарного права в российской правовой системе// Российская и европейская правозащитные системы: соотношение и проблемы гармонизации: Сб. ст./ Под. Ред. В. М. Баранова. Н. Новгород.- 2003. - С.172



1995 года № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (далее – Закон о международных договорах). В частности, в Венской конвенции предусмотрено, что «каждый действующий договор обязателен для его участников и должен ими добросовестно выполняться».

Относительно совершенствования нормативной правовой базы, регулирующей выполнение международных договоров, вполне обоснованно мнение профессора О. Н. Хлестовой, которая считает, что надо усилить контроль за выполнением международных договоров с помощью международных механизмов и совершенствования их деятельности. Необходимо разработать дополнительный протокол к Венской конвенции, специально посвященный контролю за выполнением договоров с учетом практики применения Венской конвенции.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Однако для реализации международных договоров этого конституционного положения недостаточно. Конституция устанавливает основные направления для выполнения международных договоров органами государственной власти. Но в то же время, кроме Конституции Российской Федерации, в выполнении международных договоров огромную роль играют законы и подзаконные акты. В связи с этим сегодня актуален вопрос о принятии закона о реализации международных обязательств<sup>1</sup>.

Хотя имплементация норм международного права в российскую правовую систему осуществляется во всех отраслях права, реализация

---

<sup>1</sup> Осминин Б.И. Принятие и реализация государствами международных договорных обязательств. М., 2006. - С.б. Морозов А. Н. «Реализация международных договоров в Российской Федерации: правовые основания»// Журнал российского права. – 2009 - № 12.

международных договоров РФ законодательно урегулирована не в полном объеме. Большинство вопросов разрешается практикой органов власти, а граждане нередко вообще не знают о международных договорах, которые затрагивают их права и свободы. Поэтому сегодня особенно актуальна необходимость создания правовых оснований выполнения международных договоров.

Указанная информация позволила сделать вывод: международные трудовые стандарты не применяются вследствие неосведомленности о них соответствующих лиц и отсутствия надлежащего контроля со стороны уполномоченных органов государства. При этом с сожалением можно констатировать: ряд действующих в России конвенций МОТ не имеют ни кадрового, ни финансового, ни достаточного для их реализации институционального обеспечения. На деле многие аспекты регулирования трудовых отношений, в том числе и социальные гарантии, содержащиеся в конвенциях МОТ, остаются на бумаге. Слабы социальные и государственные институты, призванные контролировать трудовые отношения, включая территориальные трудовые инспекции, трехсторонние органы социального партнерства, профсоюзные организации и т.д.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ провозглашено, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Причем если международным договором Российской Федерации (к ним относятся конвенции МОТ) установлены иные правила, чем предусмотренные законом, применяются правила международного договора.

Регулированию коллизии отношений между нормами международного права, международных договоров Российской Федерации и нормами национального законодательства, формирующими как федеральную правовую систему, так и национальную систему права, посвящены прежде всего следующие положения Конституции РФ. В системно-правовой связи с

ч. 4 ст. 15 находится ч. 6 ст. 125, где, в частности, установлено: не соответствующие Конституции РФ международные договоры Российской Федерации не подлежат введению в действие и применению. Кроме того, в ч. 1 ст. 17 определено, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

В Конституции как бы дан ответ на вопрос о месте международных норм в правовой системе России, т.е. об их вхождении в нашу правовую систему в силу давно сложившегося международного правила об обязательности актов международного права, к которым присоединяется государство. Однако в статьях Конституции РФ непоследовательно отражено применение в практических целях гарантий, содержащихся как в общепризнанных принципах и нормах международного права, так и в международных договорах. Неутешительны в этом аспекте и выводы специалистов по международному праву. По их мнению, отечественная правовая наука до сих пор не выработала единую позицию для определения, что же безусловно должно относиться к понятию "общепризнанные принципы и нормы международного права". Даже в международно-правовой доктрине нет единства относительно данного понятия.

Правда, Верховный Суд РФ разъяснил, что под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств. Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило

поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Но это определение Верховного Суда РФ характеризуется специалистами по конституционному праву как слишком расплывчатое, для того чтобы его можно было применить на практике, и данная норма Конституции РФ не может быть признана эффективно работающей (за исключением ситуации с официально ратифицированными международными договорами).

Вместе с тем в отличие от вышерассмотренных понятий понятие "международный договор", к которому, по мнению Верховного Суда РФ, относится только ратифицированная конвенция МОТ, имеет вполне четкое определение и означает "международное соглашение, заключенное между государствами в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе, в двух или нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования"<sup>1</sup>.

В отличие от Конституции 1978 г. Конституция РФ 1993 г. в ч. 4 ст. 15 закрепила приоритет именно международных договоров и только перед законом, исключив, таким образом, из зоны их приоритета федеральные конституционные законы. В связи с этим возникает правовая неопределенность, усугубляемая еще и тем, что ратификация международных договоров осуществляется федеральными законами, а федеральные конституционные законы обладают, как известно, более высокой юридической силой, чем законы. Таким образом, в ч. 4 ст. 15 проигнорирован учет в правоотношениях, регулируемых национальным законодательством, приоритет общепризнанных принципов и норм международного права перед всеми видами законов. Та же самая ситуация, но с точностью до наоборот содержится в ч. 1 ст. 17 Конституции РФ по

---

<sup>1</sup> Ст. 2 Венской конвенции 1969 г. о праве международных договоров).

отношению к международным договорам. Более того, из ч. 4 ст. 15 не ясно, имеют ли в целом международные нормы и общепризнанные принципы приоритет перед ней самой. Так, из ч. 6 ст. 125 следует, что не соответствующие Конституции РФ именно международные договоры Российской Федерации не подлежат введению в действие и применению, но это не касается общепризнанных принципов и норм международного права, действующих приоритетно как бы по умолчанию. Отсюда можно сделать вывод: приоритет международных договоров не распространяется на Конституцию РФ (что следует как из изложенного выше правила ч. 6 ст. 125, так и по определению), ведь Конституция РФ 1993 г. не имеет такого синонимичного понятия, как "Основной Закон страны", а является по своей правовой сути надзаконным актом.

Омрачает вышеизложенную картину и ч. 3 ст. 46, где сказано, что каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации (но не на основании общепризнанных принципов и норм международного права) обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. Кроме Конституции РФ задачи по регулированию порядка действия на территории России конвенций МОТ решает Федеральный закон от 16 июня 1995 г. N 101-ФЗ "О международных договорах Российской Федерации", вступивший в силу 21 июля 1995 г. (действует в ред. от 1 декабря 2007 г.; далее - Закон N 101-ФЗ).

В последней редакции определение понятия "международный договор Российской Федерации", содержащееся в ст. 2 этого Закона, приведено в соответствие со ст. 2 Венской конвенции 1969 г. о праве международных договоров и означает международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами), с международной организацией либо иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры, в письменной форме и регулируемое

международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования.

Переходя от общих проблем применения в России норм и принципов международного правового регулирования к более частным, а именно к трудовым, нужно отметить следующее. Признанные специалисты по трудовому праву по-разному разъясняют правила, изложенные в ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, учитывая при этом, что в ст. 10 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) эта конституционная норма получила как бы трудовую направленность: если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотрены трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора. Конкретизация юридической силы, в частности конвенции МОТ, связана прежде всего с понятием "трудовое законодательство", значение которого с 6 октября 2006 г. определено в ч. 1 ст. 5 ТК РФ для трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений как совокупность федеральных законов (в том числе Трудовой кодекс РФ) и законов субъектов Федерации, содержащих нормы трудового права.

Так, известный специалист в области международного трудового права профессор И.Я. Киселев в учебнике по трудовому праву однозначно изложил, что среди иных международных договоров конвенции МОТ имеют приоритет по отношению ко всем остальным источникам трудового права, исключая Конституцию России. Он также высказывает довольно оригинальное мнение: с точки зрения законодателя Конституция и федеральные конституционные законы не включаются непосредственно в число источников трудового права, а являются их исходной основой<sup>1</sup>. Такой вывод сделан И.Я. Киселевым, потому что законодатель, видимо, учитывая

---

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда Учебник для вузов. – М: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 1998. – 263с.

отраслевую специфику трудового права, расположил эти два высших по юридической силе акта в ч. 1 ст. 5 ТК РФ отдельно от всех иных актов, входящих как в понятие "законодательство", так и в понятие "подзаконные акты", а также отделив их от прочих актов, регулирующих трудовые отношения. При этом сам законодатель попытался мотивировать такое их расположение следующим образом. Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений производится в соответствии с Конституцией и федеральными конституционными законами. Другими словами, их содержание является для всех иных актов основополагающим в отношении правовых принципов и гарантий, содержащихся в данных актах, т.е. они как бы "надзаконны".

Другой специалист в области трудового права профессор Ю.П. Орловский, комментируя гл. 1 ТК РФ, отмечает: ч. 2 ст. 10 не следует понимать в том плане, что приоритет всегда за нормами международного права. Соотношение между нормами международного права, международными договорами и национальным законодательством о труде решается в пользу международного права и международных договоров, если ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Такой вывод действительно следует из п. 8 ст. 19 Устава Международной организации труда (в ред. от 1972 г., далее - Устав МОТ): ни в коем случае принятие какой-либо конвенции или рекомендации Конференцией МОТ или ратификация какой-либо конвенции любым членом МОТ не должны рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, обеспечивающие более благоприятные условия для заинтересованных трудящихся, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией.

Исходя из вышеизложенного становится понятно, почему международные договоры в России не имеют приоритета в

правоприменительной практике над национальным законодательством, так как даже не только известным специалистам в области трудовых отношений, но и специалистам по конституционному и международному праву сложно определиться с их местом в национальной правовой системе.

Решения МОТ как о принятии конвенции или изменении ее статуса, так и о принятии сопутствующих им рекомендаций обязывает рассмотреть их одновременно, показав процесс, связанный с соблюдением ряда сложных формализованных процедур. В свою очередь, принятие решений на уровне стран - членов МОТ о ратификации конвенций или их денонсации также имеет свои национальные особенности в различных странах, что потребует отдельно рассмотреть российскую специфику. Стоит разграничить всевозможные действия с конвенциями и рекомендациями указанных субъектов на две самостоятельные стадии, характерные для процедуры прохождения изменения статуса конвенции (рекомендации) МОТ. Первая посвящена процедуре их принятия, пересмотра, отмены и изъятия непосредственно МОТ, а вторая - порядку ратификации конвенций (рекомендаций), иным путям имплементации или рецепции их норм в целом либо частично во внутреннее право России, а также их денонсации и возможности приостановления их действия на ее территории. Кроме вышеизложенной потребности в детальном исследовании процедур, связанных с изменением статусов конвенций (рекомендаций) МОТ, есть необходимость разрешения задач, возникающих у субъектов трудового права при определении следующего их статусного компонента: действующим или недействующим является этот источник права в конкретный правоприменительный период.



## 1.2 Принятие внутреннего трудового законодательства с учетом международных правовых актов

Право на труд является одним из главнейших конституционных прав гражданина. Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее Конституция РФ)<sup>1</sup> за гражданином Российской Федерации закреплён целый комплекс прав в области трудовых отношений. Свобода труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на равное вознаграждение за равный труд, право на защиту от безработицы, право на индивидуальные и коллективные споры, право на отдых, защита материнства и детства, семьи — вот основные права, отраженные в Конституции РФ и общепризнанные во всем мире.

Заметим, что одной из основных целей трудового законодательства является установление законодательно закреплённых государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателя и их соблюдению. Как правило создание специальных условий труда для определенной категории граждан связано с предоставлением определенных гарантий со стороны государства. Согласно ч. 1 ст. 164 ТК РФ под гарантиями в сфере труда понимаются средства, способы и условия, при помощи которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

В соответствии с Конституцией РФ нормы международного права являются частью российского законодательства. На практике это означает, что понятия, используемые в международных актах, должны применяться при реформировании российского трудового права. Как справедливо отмечает Н.Л. Лютов, в настоящий момент Россия, встав на путь развития рыночной экономики, стала все более ориентироваться на международные трудовые стандарты в развитии своего внутреннего законодательства. Он

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398

выделяет два основных способа взаимодействия внутреннего трудового права и международного трудового законодательства — имплементация международных правовых актов во внутреннем праве (после того как государство принимает на себя обязательство по международному договору, данный договор становится частью внутреннего права) и принятие внутреннего трудового законодательства с учетом международных актов<sup>1</sup>.

В настоящий момент существует большое количество международных правовых актов, имеющих существенное влияние на формирование внутреннего трудового законодательства. Среди них можно выделить Всеобщую декларацию прав человека<sup>2</sup>, Конвенцию ООН 1989 г. о правах ребенка, ратифицированную СССР в 1990 г.<sup>3</sup>; Европейскую Социальную Хартию, ратифицированную РФ в 2009 г., причем ратифицирован не весь нормативный акт, состоящий из 31 статьи, а только 19 и отдельные пункты других статей<sup>4</sup>; Конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г.<sup>5</sup>; Конвенция о равном отношении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин № 156<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство [Текст]: Л 96 монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. — 192 с.;

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г. // Консультант Плюс: справочная-правовая система [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_\\_doc\\_LAW\\_120805](http://www.consultant.ru/document/cons__doc_LAW_120805);

<sup>3</sup> Конвенция о правах ребенка от 20.11.1989г. // Консультант Плюс: справочно-правовая система [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_9959](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9959);

<sup>4</sup> Федеральный закон от 3 июня 2009г. № 101-ФЗ. «О ратификации Европейской социальной хартии от 3 мая 1996г». // СЗ РФ. 2009. № 23. 2756;

<sup>5</sup> Федеральный закон от 30 марта 1998г. № 54-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и протоколов к ней» // СЗ РФ. 1998. № 14. Ст.1514

<sup>6</sup> Конвенция МОТ № 156 от 23 июля 1981г. о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями // Собрание законодательства РФ. 09.08.2004г. № 32. Ст. 3284;

## 2. МЕЖДУНАРОДНО- ПРАВОВЫЕ НОРМЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### 2.1 Право на безопасные условия труда

Нет ничего более ценного, чем жизнь. Нет ничего более очевидного и неопровержимого для человечества, чем право на жизнь. Большая часть населения мира проводит более трети сознательной жизни на рабочем месте, внося свой вклад в развитие общества. Право на наивысшие достижимые стандарты здоровья считается общепризнанным, без них человек не может работать и приносить пользу обществу, а также достичь собственного благополучия. Если жизнь на рабочем месте подвергается опасности, то пропадает основа для производительной занятости и социально экономического развития. Право работников на охрану их здоровья и жизни на рабочем месте входит в компетенцию не только трудового права, но и считается одним из основных прав человека. Права, основанные на стандартах МОТ, действуют в отношении всех работников и на всех рабочих местах.

Равные права и свободы в международных документах о правах человека гарантируются целым рядом принципов, таких как:

1. соблюдение права на здоровье;
2. соблюдение права на жизнь;
3. уважение достоинства и ценности каждой человеческой личности;
4. недискриминация, понимание и взаимное уважение;
5. уважение прав женщин и детей в широком смысле;
6. обеспечение равных возможностей для полноценного участия в жизни общества и в его развитии;
7. соблюдение права на труд и защита от принудительного труда и рабства.

Примерами могут служить следующие документы:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Международная конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Защита прав и свобод работников в сфере труда обеспечивается с помощью международных трудовых стандартов. основополагающие принципы прав человека в сфере труда отражены в Уставе МОТ, Филадельфийской декларации, ряде международных документов, устанавливающих трудовые стандарты, и в Программе достойного труда.

В Преамбуле Устава МОТ говорится, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Устав определяет меры, которые необходимо принимать для создания условий, способствующих достижению и сохранению мира и согласия во всем мире на основе регламентации сферы труда и занятости. В нем специально упоминается о защите трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве.

В международных трудовых стандартах, сводах практических правил и рекомендациях, которые разработаны Международной организацией труда за прошедшие 90 лет и в которых сформулированы основополагающие принципы и права в области охраны труда, накоплен значительный объем знаний. Все вместе они представляют собой своеобразный международный трудовой кодекс, устанавливающий минимальные нормы по защите прав работников в этой сфере. Система международных трудовых стандартов МОТ является ярким примером существующего механизма, способного заняться изучением важного аспекта нового поколения проблем, возникающих в связи с нынешним кризисом. Значение конвенций,

посвященных охране труда, выходит далеко за пределы тех правовых обязательств, которые возникают в результате их ратификации. Эти конвенции образуют совокупность международно-признанных норм и, таким образом, являются для национальных органов власти, работодателей, работников и их организаций авторитетным руководством в вопросах охраны труда.

Рамочная конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и соответствующая Рекомендация (№ 164) предусматривают механизмы принятия, реализации и пересмотра последовательной национальной политики в области охраны труда, в том числе механизмы обеспечения консультаций и участия работодателей, работников и их организаций, а также механизмы реализации такой политики на предприятиях.

Принятые в 2006 году новая Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), и соответствующая Рекомендация (№ 197) подтверждают актуальность Конвенции № 155, предусматривая национальный системный подход к управлению охраной труда, а также постепенное формирование культуры профилактики. Эти акты основываются на Глобальной стратегии охраны труда, принятой на 91й сессии Международной конференции труда в 2003 году. Всеобъемлющая Глобальная стратегия носит не обязательный, а рекомендательный характер и способствует повышению действенности существующих документов МОТ, а также постоянному совершенствованию национальных структур охраны труда благодаря системному подходу.

Ряд других конвенций МОТ посвящен разнообразным конкретным опасным процессам, материалам, секторам экономики, а также инспекции труда и практике охраны труда. Обновленный перечень конвенций, принятых с 1919 года и имеющих отношение к охране труда, приведен в качестве приложения к Рекомендации 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 197). Почти 80 процентов всех стандартов

МОТ имеют прямое отношение к охране труда или содержат касающиеся ее положения.

МОТ разрабатывает рекомендации по совершенствованию систем управления предприятиями, включая системы управления охраной труда. Примером является Руководство по системам управления охраной труда (МОТСУОТ 2001). Следует отметить, что элементы таких систем стали появляться на отдельных предприятиях уже в восьми странах СНГ.

Более того, одиннадцать стран СНГ утвердили для систем управления охраной труда новый стандарт, который идентичен единственному международному стандарту, изложенному в Руководстве МОТСУОТ 2001. Некоторые страны уже решили ввести этот стандарт в действие в качестве национального.

В этих стандартах определяются основные приоритеты при разработке общенациональной и отраслевой политики, обязанности правительств, работодателей и работников на уровне страны и предприятия, права работников и их организаций, порядок управления защитными и профилактическими мерами и инициативами по их продвижению, требования в отношении участия сторон, проведения консультаций, обмена информацией, образования и подготовки, а также роль остальных заинтересованных сторон в создании и сохранении безопасной и здоровой производственной среды.

Организации работодателей и работников участвуют в разработке и принятии международных трудовых стандартов с момента образования трехсторонней структуры Международной организации труда (МОТ) в 1919 году. Международные стандарты МОТ по охране труда и соответствующие рекомендации отражают потребность в постоянном совершенствовании законодательства, процесса правоприменения, технических руководств и практики управления охраной труда в целях контроля старых и новых

опасных факторов и рисков, появляющихся на рабочем месте в результате социально-экономического и научно-технического прогресса.

Нарушение правил охраны труда влечет порой причинение вреда здоровью, и даже гибель человека. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ возложены на работодателя.

Согласно положениям Кодекса работодатель обязан иметь в наличии комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. Работодатель должен организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. В обязанности работодателя входит проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

Работник имеет право на обеспечение режима труда и отдыха в соответствии с Кодексом, иными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия труда на каждом рабочем месте должны соответствовать установленным требованиям безопасности.

При приеме на работу работодатель должен ознакомить работников с требованиями охраны труда, обучить их безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, а впоследствии - проводить проверку знания работниками указанных требований.

Не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не допускаются к работе. Кроме того, к исполнению трудовых обязанностей не допускаются также лица, не прошедшие обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, которые проводятся за счет работодателя, а также в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии с законодательством работник имеет право на получение информации о риске повреждения здоровья на производстве и полагающихся компенсациях за увечье, на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, которые должны пройти обязательную сертификацию или декларирование в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке. Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, кроме средств индивидуальной и коллективной защиты, должна быть выдана спецодежда, а также специальная обувь, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование.

Согласно Кодексу работники имеют право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При возникновении аварийных ситуаций работодатель прежде всего обязан позаботиться о сохранении жизни и здоровья работников и оказании пострадавшим первой медицинской помощи.

На работодателе лежит обязанность по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников, доставка работников, заболевших на рабочем месте, в



медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

В соответствии с законодательством, работодатель должен обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Нарушение работодателем установленных требований охраны труда и безопасности условий труда влечет административную и уголовную ответственность.

Работники тоже должны способствовать тому, чтобы трудиться в безопасных условиях. Согласно ст. 214 Кодекса работник обязан: соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, проходить обязательные медицинские осмотры.

## 2.2 Запрет на принудительный труд

Что касается формулировки определения принудительного труда, то при заимствовании его из текста Конвенции № 29, законодатель его

значительно «отредактировал», что привело к ухудшению формулировки. Так, почему-то из понятия «выпало» указание на то, что принудительный труд — это работа, для выполнения которой работник не предложил своих услуг добровольно (п. 1 ст. 2 Конвенции № 29). Без этого указания смысл легального определения принудительного труда во многом теряется. Если принудительный труд — это просто работа под угрозой какого-либо наказания, то нельзя ли к нему отнести вообще любую работу по трудовому договору? Ведь если работник не будет выполнять свои трудовые обязанности без уважительных причин, он может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, т. е. наказанию. Дословное толкование ст. 4 может привести к абсурдному выводу: любой труд по трудовому договору — принудительный, поскольку за его невыполнение работник может быть наказан, например, уволен за прогул.

В общем обзоре комитет экспертов 2007 г. указывает, что отсутствие добровольного предложения услуг имеет место и в ситуациях, когда, например, работники-мигранты были вовлечены путем обмана, ложных обещаний и незаконного удержания документов или вынуждены оставаться в распоряжении работодателя. Такие действия представляют собой явное нарушение Конвенции № 29. Определение принудительного труда в ТК РФ не распространяется на такие случаи.

Есть случаи, когда одна и та же ситуация может быть признана принудительным трудом согласно Конвенции № 29 и не признана таковым по ст. 4 ТК РФ, что означает прямое противоречие внутреннего законодательства международному договору с участием РФ. Так, в формулировке ТК РФ, в исключениях, касающихся недобровольного труда, не считающегося принудительным, делается ссылка на труд военнослужащих. В ст. 4 ТК РФ речь идет о работе, «...выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе». Ни в

Федеральных законах 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»<sup>1</sup>, от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»<sup>2</sup>, ни в иных правовых актах, касающихся порядка прохождения военной службы не содержится объяснения того, к каким именно видам работ можно привлекать призванных в армию или на альтернативную гражданскую службу граждан. При этом «забыта» фраза, содержащаяся в Конвенции № 29 (подп. «а» п. 2 ст. 2), о том, что такое изъятие касается лишь работ, носящих «чисто военный характер». Выполнение приказов командира относится к обязанностям военнослужащего, за исключением выполнения заведомо преступных приказов. Если речь идет о строительстве, например, частного здания, вряд ли можно себе представить ситуацию, что солдаты смогут отказаться от выполнения соответствующего приказа командира, ссылаясь на норму ст. 4 ТК РФ. Конвенция же № 29 предоставляет им такое право.

Еще одно отличие формулировок ст. 4 ТК РФ и Конвенции № 29 касается труда заключенных. Согласно ч. 4 ст. 4 ТК РФ понятие принудительного труда не включает, в том числе «...работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров». В России действие этой нормы до недавнего времени применялась лишь в отношении отбытия наказания в виде обязательных работ в соответствии с гл. 4 УИК РФ. Трактовка Конвенции в данном случае шире положений ТК РФ, так как в ней, в отличие от Кодекса, содержится указание на то, что заключенные не могут быть переданы в распоряжение частных лиц, компаний и обществ. Такая трактовка, в частности, не позволила Канаде ратифицировать Конвенцию № 29, поскольку современная канадская практика содержания исправительных учреждений подразумевает государственно-частное партнерство при

---

<sup>1</sup>Собрание законодательства РФ. 1998. №13. Ст. 1475.

<sup>2</sup>Собрание законодательства РФ. 2002. №30. Ст. 3030.

привлечении заключенных к труду, что, с точки зрения правительства Канады, не противоречит конвенции, но комитет экспертов считает иначе.

Проблемы в отношении толкования изъятия, касающегося труда заключенных, существуют в двух вопросах.

Один блок проблем появился после внесения летом 2012 г. изменений в КоАП РФ и Федеральный закон от 16 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях»<sup>1</sup>. Нормы нового закона были обжалованы в Конституционный Суд РФ, в том числе в связи с тем, что, по мнению заявителей, административное наказание в виде обязательных работ противоречит международному принципу запрета принудительного труда. Конституционный Суд РФ не согласился с такой аргументацией, указав, со ссылкой на процитированный выше Общий обзор КЭ 2007 г., что под изъятие, касающееся труда заключенных, подпадают любые обязательные работы, «...если они удовлетворяют необходимым условиям, а именно являются мерой наказания, назначаемой исключительно судом, и выполняются для государства или его структур — администраций, регионов, публичных служб, учреждений и т. д.»<sup>2</sup>. На самом деле Конституционный Суд в данном случае цитировал Общий обзор комитет экспертов очень выборочно, избегая упоминания того, что обязательные работы, о которых говорит комитет экспертов, это именно уголовное наказание. Кроме того, комитет экспертов отдельно разъясняет, что «используя слова “по приговору суда”, Конвенция косвенно указывает, что обязательные работы не могут быть установлены иначе, нежели при условии соблюдения гарантий, установленных общими принципами права,

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 8 июня 2012 г. № 65-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон “О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях”» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 24. Ст. 3082.

<sup>2</sup> П.3.2 Постановления Конституционного Суда РФ от 14 февраля 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».

признанными сообществом государств, таких как презумпция невиновности, равенство перед законом, регулярность и беспристрастность расследования, независимость и беспристрастность судов, гарантии, необходимые для защиты, четкое определение правонарушения и отсутствие обратной силы уголовного закона». Такой подход Конституционного Суда РФ вызвал критику со стороны специалистов и представляется не соответствующим международным трудовым нормам.

Еще в 1930 г. была принята Рекомендация МОТ № 35 о косвенном принуждении к труду, до сих признающаяся МОТ в качестве актуальной.

### 2.3 Рабочее время и время отдыха

Согласно ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Согласно же п. 1 ст. 9 Конвенции МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 г.), ратифицированной Россией, остаток ежегодного оплачиваемого отпуска должен быть предоставлен не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Таким образом, ч. 4 ст. 124 ТК РФ противоречит Конвенции № 132 и применяться должна именно Конвенция. Это противоречие вызвало опасения, в том числе, у профсоюзов, связанное с тем, что работникам, отпуск которых был перенесен на больший период, нежели это предусматривается Конвенцией, нельзя будет выплачивать компенсацию при увольнении за неиспользованный отпуск более чем за 18 месяцев. В данном случае, как представляется, смешиваются разные понятия. Недопустимость не предоставления отпуска более максимально предусмотренного законом срока означает, что, если отпуск не был предоставлен, это следует считать нарушением прав работника со стороны работодателя. Но раз это нарушение произошло, это не означает того, что отпуск не должен быть компенсирован.

Нарушение работодателя не может освобождать его от обязанности компенсации в пользу работника.

### 3. ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ О ТРУДЕ НА РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

#### 1.1 Права пожилых работников и труд инвалидов

Данному вопросу посвящена Рекомендация МОТ 1980 г. о пожилых работниках (№ 162). Она обладает промежуточным статусом, но очевидно, что ее пересмотр может осуществляться только с учетом обновления и дополнения мер защиты в отношении данной категории работников, поэтому уже имеющиеся в ней положения, как представляется, следует рассматривать как вполне актуальные. Единственная специальная норма, содержащаяся в ТК РФ<sup>1</sup>, посвященная защите пожилых работников, это — дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году. По сути, эта норма ничего не дает работникам, поскольку речь идет о неоплачиваемом отпуске. Иные специальные нормы ТК РФ, касающиеся пожилых работников, лишь ограничивают их права по сравнению с обычными работниками. Между тем пожилые работники, безусловно, нуждаются в дополнительной защите. Это связано не только с естественными моральными соображениями о необходимости защиты тех, кто в этом особенно нуждается, большими трудностями в вопросе трудоустройства пожилых и низким уровнем пенсионного обеспечения, не позволяющим вести достойное существование на заработанную пенсию. Очень важен и экономический аспект такой защиты. При выведении с рынка труда работающих пенсионеров за них перестают выплачиваться взносы в Пенсионный фонд, что увеличивает его финансовую нагрузку. Представляется, что в условиях относительно невысокой безработицы в России, когда конкуренция пожилых работников с молодыми не очень велика, следует предпринимать меры по максимальному вовлечению

---

<sup>1</sup> ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

пожилых работников на рынок труда, чему может поспособствовать реализация во внутреннем законодательстве положений Рекомендации МОТ № 162.

Можно выделить целый ряд заслуживающих имплементации во внутреннем законодательстве положений Рекомендации МОТ № 162. Прежде всего, согласно п. 3 Рекомендации, государства — члены МОТ должны принимать меры по недопущению дискриминации пожилых работников в области труда и занятий. Причем, как указывается в п. 10 Рекомендации, применение этих мер не должно неблагоприятно отражаться на признанных необходимыми специальными мерах защиты или помощи пожилым работникам, т.е. на так называемых компенсирующих действиях.

Раздел III Рекомендации посвящен специальным мерам защиты пожилых работников. Так, согласно п. 12 Рекомендации, при участии организаций работодателей и работников необходимо проводить исследования с целью определения тех видов деятельности, которые ускоряют процесс старения или при которых пожилые работники испытывают трудности адаптации к требованиям их работы, а также с целью определения причин этого и выработки соответствующих решений. В пункте 16 Рекомендации указывается, что в отношении пожилых работников необходимо применять системы вознаграждения, приспособленные к их потребностям, т.е. должны использоваться системы вознаграждения, в которых учитывается не только скорость выполнения работы, но также умение и опыт; должен поощряться перевод пожилых работников с системы сдельной на систему повременной оплаты. В Рекомендации также предлагается принимать меры для предоставления пожилым работникам по их желанию других возможностей для работы по той же или другой специальности, где они смогут применять свои способности и опыт, по возможности, без потерь в зарплате.



Поскольку одной из основных проблем пожилых работников, связанных с трудом, является проблема трудоустройства, в Рекомендации предлагается в случае сокращения численности работников, особенно в находящихся на спаде отраслях промышленности, принимать особые меры, чтобы учесть конкретные потребности пожилых работников, например, способствуя их переквалификации для работы в других отраслях промышленности, оказывая им помощь в обеспечении новой работой или гарантируя им соответствующую защиту их доходов или денежную компенсацию. Такого рода программы реализуются в Европейском союзе в рамках так называемого пожизненного обучения<sup>1</sup>.

В разделе IV Рекомендации содержатся положения, посвященные выходу на пенсию и подготовке к выходу на пенсию пожилых работников. В этом разделе Рекомендации говорится о том, что государства — члены МОТ должны стремиться к обеспечению того, чтобы пожилые работники, продолжительность рабочего времени которых постепенно сокращается, и те, кто начинает работать неполное рабочее время, в течение установленного периода, предшествующего дате достижения ими нормального возраста выхода на пенсию по старости, получали специальное пособие, которое частично или полностью компенсировало бы сокращение вознаграждения за труд, а также содержится ряд иных положений.

К сожалению, практически никакие специальные нормы Рекомендации МОТ № 162 не находят своего отражения во внутреннем российском трудовом законодательстве в настоящее время.

В России существуют серьезные проблемы с реализацией принципа «разумного приспособления» условий труда к нуждам инвалидов. Это

---

<sup>1</sup> : Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник. 3-е изд. / под ред. М.В. Лушниковой, М., 2008. С. 382.

противоречит требованиям п. 2 ст.15 Европейской социальной хартии в трактовке Европейского комитета по социальным правам. Развернутый перечень требований и критериев в отношении такого «разумного приспособления» рабочих мест для нужд инвалидов дается в Кодексе практики МОТ «Вопросы труда инвалидов», принятом в 2002 г. В нем подробно перечисляются обязанности работодателей, органов власти и профсоюзных представителей, направленные на то, чтобы адаптировать рабочие места и условия труда под нужды людей с ограниченными возможностями. Внутреннее российское законодательство должно использовать данный Кодекс практики для улучшения положения инвалидов на рынке труда.

### 3.2 Запрет детского труда

Несмотря на значительный прогресс, достигнутый за последние два десятилетия в области искоренения детского труда, многие проблемы остаются: хотя с начала 2000 года численность детей, занятых детским трудом, сократилась на одну треть, таких детей в мире все еще 168 млн человек, причем более половины из них — 85 млн человек — занимаются опасным трудом. Работа МОТ в этой сфере определяется положениями двух основополагающих конвенций, в частности, Конвенции 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) и Конвенции 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№182), которая быстро стала одной из самых распространенных конвенций МОТ (к настоящему времени ее ратифицировали 180 стран).

Существует значительная разница между множеством работ, выполняемых детьми. Одни из них сложные и требовательные, другие — более опасные и предосудительные с моральной точки зрения. Не всю работу, выполняемую детьми, следует считать детским трудом, который

подлежит искоренению. Участие детей или подростков в работе, не вредной для здоровья и личного развития или не препятствующей учебе, можно рассматривать как позитивный аспект.

Термин «детский труд» в более узком смысле означает работу, которая лишает детей детства, подрывает их потенциал, ущемляет достоинство, а также вредит физическому и умственному развитию. Это работа, лишаящая ребенка возможности посещать школу, обязывающая его бросать учебу или требующая сочетать посещение занятий с тяжелым и длительным трудом.

В своих крайних формах детский труд означает для ребенка рабство, разделение с его семьей, подверженность серьезным факторам риска и заболеваниям и (или) необходимость бороться за свое выживание на улицах больших городов, нередко с малого возраста. Приоритетом МОТ является немедленное искоренение наихудших форм детского труда в том виде, в котором они определены в статье 3 Конвенции № 182:

1. все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;
2. использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или порнографических представлений;
3. использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;
4. работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Труд, подрывающий физическое, умственное или нравственное благополучие ребенка в силу своего характера или условий занятия им, называется «опасным трудом».

Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973 г.) касается «работы по найму или другой работы», т. е. выходит за рамки чисто трудовых отношений. Трудовой кодекс РФ регулирует только заключение трудового договора и вступление в трудовые отношения лиц моложе 16 лет. Таким образом, сфера применения ТК РФ уже, чем сфера применения Конвенции. В этом отношении КЭ делал замечания в адрес Правительства РФ по поводу российского законодательства и практики.

Конвенция применяется ко всем отраслям экономики, в равной мере к формальному и неформальному сектору экономики, оплачиваемой и неоплачиваемой работе. В России по свидетельству международных организаций, в частности, КЭСКП, детский труд распространен, в первую очередь, именно в неформальном секторе экономики и, таким образом, оказывается вне сферы государственного контроля.

Комитет экспертов подчеркивал важность осуществления контроля за использованием детского труда в сфере неформальной экономики и роли государственных инспекторов труда в осуществлении такого контроля.

Также КЭ указывал на необходимость принятия на практике мер, направленных на борьбу с использованием детского труда в неформальной экономике, а также труда детей, работающих без заключения трудового договора. В свете этой задачи КЭ рекомендовал расширить права государственных инспекторов труда, которым должна принадлежать самая значительная роль в решении этих задач.

Именно эти рекомендации могут быть сформулированы в качестве общих рекомендаций по данному аспекту проблемы искоренения детского труда.

В связи с тем, что Правительство РФ не смогло охарактеризовать ситуации в сфере использования труда детей без заключения трудового договора, в том числе в неформальной экономике, КЭ подчеркнул необходимость сбора информации о ситуации в сфере труда детей до 16 лет, а также о природе этих отношений по выполнению работы, условиях их работы, процессах и изменениях, происходящих в этой сфере.

В соответствии со ст. 8 Конвенции МОТ № 138 в отношении участия детей в художественных выступлениях могут делаться изъятия из правила о минимальном возрасте приема на работу. Однако в таком случае необходимо выпускать специальные разрешения государственного органа власти, издаваемые после консультаций с организациями работников и работодателей. В таких разрешениях ограничивается продолжительность рабочего времени и устанавливаются условия, в которых может выполняться работа. В ч. 4 ст. 63 ТК РФ содержится общее правило, допускающее заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, в творческих организациях, но отсутствует предписываемое Конвенцией специальное разрешение органа власти, содержащее основные условия труда ребенка, и не разъясняется, как на практике должно применяться это положение. Это явно не соответствует требованиям Конвенции № 138.

### 3.3 Женский труд

Новый этап в области защиты коллективных прав женщин связан с принятием в 1967 г. ООН Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин. Позднее, в 1979 г., названная Декларация была переработана в одноименную Конвенцию. СССР ратифицировал эту Конвенцию в 1980 г. После распада Советского Союза его правопреемником по всем международным пактам и договорам, касающимся прав граждан, в том числе и вытекающим из Конвенции ООН 1979 г., стала Российская Федерация.

Одно из важнейших положений Конвенции 1979 г. - это раскрытие понятия «дискриминация в отношении женщин». Согласно ст. 1 Конвенции оно означает «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской и любой другой области».

Принципиальное значение для организации деятельности по достижению гендерного равенства со стороны ратифицировавших Конвенцию государств и добивающихся достижения такого равенства международных и национальных общественных объединений, в том числе женских, имеет статья 4 Конвенции. Эта статья провозглашает, что принятие государствами-участниками временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, к числу которых относятся, например, квоты, не считается дискриминационным.

Конвенция 1979 г. ратифицирована подавляющим большинством государств мира. Вместе с тем она является договором, по отношению к которому многие государства (54) высказали при ратификации немалое число весьма существенных оговорок. Некоторые из этих оговорок, хотя и сохраняют общую направленность обязательств по Конвенции, имеют целью позволить государствам сохранять дискриминационную практику и законодательство в определенных областях (вопросы гражданства детей, рожденных в браке, равном праве супругов на развод, свобода выбора занятий и профессий, приобретения, распоряжения и пользования собственностью и т.д.). Многие оговорки имеют в своей основе конфликт между нормами Конвенции и шариатским правом. Такое заявление сделал при ратификации Конвенции 1979 г. Бангладеш, Египет, Ирак и Ливия.

По мнению Комиссии ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, оговорки снижают эффективность Конвенции 1979 г., создают Комиссии препятствия в оценке прогресса в осуществлении ее положений, ограничивают мандат Комиссии и воздействуют отрицательно на весь режим прав человека. Практика снятия государствами ранее сделанных оговорок старой Конвенции также имеет место, но темпы движения в сторону выравнивания статуса мужчин и женщин в мире пока еще явно недостаточны.

Дополнительный импульс этому процессу способно дать одобрение 6 октября 1999 г. Генеральной Ассамблеей Факультативного протокола и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, допускающего право подачи женщинами и женскими неправительственными объединениями индивидуальных жалоб о нарушении Конвенции. После ратификации и вступления в силу Факультативного протокола такие жалобы смогут направляться в Комиссию ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин отдельными лицами, группой лиц или организациями, понесшими ущерб или в иной форме пострадавшими в результате нарушения прав, предусмотренных в Конвенции. При ратификации Россией этого Протокола должно быть принято во внимание требование части третьей ст. 46 Конституции РФ, допускающей право граждан России обращаться в соответствии с международными договорами в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, лишь если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Важное место среди международных документов, касающихся прав женщин, занимают Конвенции и Рекомендации специализированного международного органа - Международной Организации Труда (МОТ). Природа Конвенций и Рекомендаций МОТ иная, чем у Конвенций и Деклараций ООН. Различия состоят в следующем. Во-первых, предмет Конвенций и Рекомендаций МОТ ограничен рамками компетенции данной организации - вопросами трудовых отношений, в том числе труда женщин.

Во-вторых, государства-участники Конвенций МОТ не берут на себя вследствие факта ратификации Конвенции МОТ обязательств совершить вытекающие из него конкретные действия, невыполнение которых влекло бы за собой наступление международно-правовой ответственности. Государства-участники лишь обязуются придерживаться закрепленной в ратифицированной Конвенции политической линии, постепенно реализуя выраженные в Конвенции МОТ пожелания по определенным вопросам, в том числе применительно к труду женщин, путем издания соответствующих законов и ориентации правоприменительной практики.

Нашей страной ратифицирована подавляющая часть Конвенций МОТ о труде женщин, цель которых состоит в стремлении максимально устранить дискриминацию женщин в сфере трудовых отношений. В их числе Конвенция 100-я о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, Конвенция 103-я об охране материнства, Конвенция III о дискриминации в области труда и занятий и др. Относительно недавно Российской Федерацией ратифицирована Конвенция МОТ 156-я «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями». В этой связи 30 апреля 1999 г. во исполнение названной Конвенции были внесены изменения в кодекс законов о труде РФ. Глава XIX КЗОТа, ранее называвшаяся «Труд женщин», стала именоваться «Труд женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей». Соответствующие изменения внесены и в содержание отдельных статей этой главы КЗОТа.

Комитет экспертов и Комитет Конференции многократно обращались к Правительству РФ с просьбой изменить ст. 253 ТК РФ, ограничивающую применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением



Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162. Контрольные органы МОТ обращали внимание Правительства на то, что соответствующие нормы не должны выходить за рамки защиты репродуктивного здоровья женщин и основываться на стереотипных представлениях о роли женщин в обществе.

Так, в замечаниях комитета экспертов 2012 г. подчеркивается, что защитные меры, которые применяются в отношении женщин, базирующиеся на стереотипных представлениях о профессиональных способностях и роли женщины в обществе, нарушают принцип равных возможностей и равных обращений в отношении мужчин и женщин в вопросах труда и занятости. Положения, относящиеся к защите лиц, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, должны в равной мере распространяться на защиту здоровья и безопасности мужчин и женщин, с учетом гендерных различий в отношении конкретных видов риска их здоровью.

Аналогичные просьбы делались и со стороны Комитета по экономическим, социальным и культурным правам, отвечающего за применение МПЭСКО 1966 г.

В связи с такими установками международных органов следует иметь в виду правовые позиции высших судебных инстанций России, высказанные в отношении ограничений упомянутого Перечня. В 2009 г. Верховным Судом РФ вынесено решение по заявлению истицы А. Ю. Клевец, просившей отменить запрет для женщин выполнять работу машиниста и помощника машиниста электропоезда, установленный Перечнем, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, как противоречащий Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.). Верховный Суд отказал в иске<sup>1</sup>, ссылаясь на общую вредность данной профессии, без каких-либо ссылок на то, что эта работа вреднее для женщин, чем для мужчин.

---

<sup>1</sup> Решение Верховного Суда РФ от 2 марта 2009 г. № ГКПИ09-36 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим в части пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162» // СПС «Консультант-плюс».

Конституционный Суд РФ отказал в принятии к рассмотрению жалобы А. Ю. Клевец, сославшись на то, что «при установлении Перечня Правительство РФ действовало на основе оценки условий труда, степени и последствий их воздействия на организм работающей женщины и принимало во внимание факторы профессионального риска для женщин вследствие направленного действия некоторых производственных факторов на репродуктивную функцию. Кроме того, труд женщин может применяться на указанных в Перечне работах (профессиях, должностях), если работодателем будут созданы безопасные условия труда. Таким образом, как ст. 253 ТК РФ, так и Перечень не устанавливают абсолютного запрета применения труда женщин на указанных в Перечне видах работ. Кроме того, с развитием техники и технологии условия труда изменяются, вредные производственные факторы исчезают либо их воздействие ослабляется настолько, что становится безопасным для репродуктивного здоровья женщины, что влечет за собой внесение изменений в Перечень путем исключения соответствующих производств, работ, должностей. Проверка же обоснованности включения конкретной профессии в Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, не входит в компетенцию Конституционного Суда РФ»<sup>1</sup>.

Несмотря на то, что в Конституции РФ (ч. 3 ст. 37) и ТК РФ (ст. 3, ч. 2 ст. 22) закрепляется правило о равной оплате за труд равной ценности, на практике существует значительный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами как в целом, так и в отдельных секторах. Средняя заработная плата женщин по состоянию на 11 января 2019 г. составляла 65,3% от зарплаты мужчин, и это соотношение в течение многих лет поддерживается примерно на таком уровне. На проблемы в этой сфере неоднократно обращал

---

<sup>1</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СПС «КонсультантПлюс».

внимание Комитет ООН по искоренению всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), подчеркивая, что женщины составляют абсолютное большинство среди низкооплачиваемых работников в общественном секторе, сталкиваются с дискриминацией в частном секторе, а доля женщин среди высокооплачиваемых работников в этом секторе очень низка. Указанный комитет отмечал наличие скрытой дискриминации, наличие вертикальной и горизонтальной сегрегации женщин. Этому способствует, в частности, сохранение стереотипов относительно роли мужчин и женщин в обществе, недооценка труда, выполняемого женщинами.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ООН также высказывал свою озабоченность тем, что, несмотря на усилия России, «ситуация женщин в сфере занятости по-прежнему является неблагоприятной и что женщины составляют подавляющее большинство работников, занятых на низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работах в различных областях государственного и частного секторов». Комитет был обеспокоен «существенным разрывом в оплате труда мужчин и женщин, при котором средний доход женщин составляет 65,3% от среднего дохода мужчин в стране (статья 7)» и призвал Россию «обеспечить справедливые и благоприятные условия работы женщин на рынке труда, в частности активизировать свои усилия по увеличению окладов работников системы образования, здравоохранения и в других государственных секторах, с тем чтобы сократить разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами в государстве-участнике»<sup>1</sup> (п. 14).

Комитет экспертов МОТ обращал внимание Правительства РФ на необходимость разработки объективных аналитических методов для оценки различных видов работ, а также взаимодействия с социальными партнерами в этих вопросах. По последней представлявшейся информации в рамках

---

<sup>1</sup>Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. 46-я сессия. Женева, 2—20 мая 2011 г. Рассмотрение докладов, представленных государствами-участниками в соответствии со статьями 16 и 17 Пакта. Заключительные замечания Комитета по экономическим, социальным и культурным правам. Пункт 18.

Минздравсоцразвития России была создана специальная рабочая группа по гендерному равенству при Министерстве.

Кроме того, КЭ отметил отсутствие информации о судебных делах и каких-либо жалобах на нарушение принципа равной оплаты за труд равной ценности, что, по мнению комитета экспертов, свидетельствует либо об отсутствии информированности трудящихся о существовании этого права, либо об отсутствии доступа к механизмам защиты своих прав. В связи с этим комитет экспертов обратил внимание Правительства РФ на необходимость повышения осведомленности в обществе относительно содержания принципа равной оплаты за труд равной ценности, о применимых механизмах и средствах защиты прав в случае их нарушения. Также он отметил важность проведения тренингов для судей, государственных инспекторов труда и государственных служащих, работающих с этими вопросами.

С учетом Рекомендаций и запросов комитет экспертов может быть рекомендовано разрабатывать систему мер, направленных на сокращение гендерной сегрегации в области занятости и сокращение неравенства в оплате труда, которые существуют на практике, включая преодоление гендерных стереотипов; разрабатывать и использовать систему методов объективной оценки различных работ.

Такая политика подразумевает не только правовые, но и политические, социальные и экономические действия со стороны государственных органов.

С учетом данных статистики желательно установить, во-первых, те отрасли экономики, где существует наибольшее разделение в отношении занятости рабочих мест представителями одного пола и, во-вторых, разницы в оплате мужчинам и женщинам в одних и тех же профессиях. После выявления наиболее проблемных в данном отношении отраслей и профессий необходимо предпринимать меры по информированию работодателей о существовании соответствующей проблемы и стимулировать их к исправлению гендерного дисбаланса в области занятости и оплаты труда. Стимулирующие меры, помимо прочего, могут включать налоговые льготы

для работодателей в традиционно гендерно дифференцированных отраслях и профессиях, которые, несмотря на общую неблагоприятную тенденцию в данных сферах деятельности, существенно более равномерно нанимают на работу, содействуют карьерному продвижению и оплачивают труд мужчин и женщин.

Также следует уделять внимание проведению тренингов для работников и работодателей, а также обсуждений по вопросу содержания принципа равной оплаты за труд равной ценности, оценки его соблюдения, механизмов защиты права с участием представителей сторон трудовых отношений, судей, инспекторов труда и других вовлеченных лиц.

В декабре 2011 г. Конституционный Суд РФ рассмотрел дело о несоответствии Конституции РФ ч. 4 ст. 261 ТК РФ («Дело Остаева»)<sup>1</sup>. Несмотря на то, что основным предметом рассмотрения в данном деле было соответствие ТК РФ Конституции РФ, истец обосновывал свои требования не только Конституцией РФ, но и Конвенцией МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями (1981 г.), а суд, удовлетворяя часть требований истца, ссылаясь на практику ЕСПЧ по делу «Веллер против Венгрии» 2009 г. (п. 5.1 Постановления). Конституционный Суд РФ признал положение ч. 4 ст. 261 ТК РФ не соответствующим Конституции, «...в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми».

---

<sup>1</sup>Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 52. Ст. 7639.

Таким образом, можно утверждать, что в этом деле был зафиксирован, в том числе факт несоответствия законодательства РФ актам толкования международных договоров. Это один из очень немногих примеров такого рода констатации со стороны высших судебных органов РФ.

Еще более интересно это дело выглядит на фоне практически аналогичного дела, рассмотренного Конституционным Судом РФ в отношении военнослужащего-мужчины. В январе 2009 г. Суд принял отказное Определение от 15 января 2009 г. № 187-О-О<sup>1</sup> в отношении жалобы военнослужащего К. А. Маркина — одинокого отца, воспитывавшего троих детей, который не смог получить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, полагающийся в таких ситуациях женщинам. То есть в данном случае рассматривалась аналогичная предыдущему делу ситуация, но в отношении военнослужащего. Маркин просил Конституционный Суд РФ признать не соответствующими Конституции РФ соответствующие нормы Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (п. 9 ст. 10 и п. 13 ст. 11)<sup>2</sup> и Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (абз. 2 и 7 ч. 1 ст. 13, абз. 2 и 3 ч. 1 ст. 15)<sup>3</sup>, не предоставляющие ему такой возможности наравне с женщинами. Отказывая заявителю, Конституционный Суд РФ прямо сослался на п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111, предусматривающий, что «не считаются дискриминацией различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой». Конституционный Суд РФ указал, что «поскольку военная служба в силу предъявляемых к ней специфических требований исключает возможность массового неисполнения военнослужащими своих служебных обязанностей без ущерба для охраняемых законом публичных интересов,

---

<sup>1</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup>Собрание законодательства РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

<sup>3</sup>Собрание законодательства РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

отсутствие у военнослужащих мужского пола, проходящих службу по контракту, права на отпуск по уходу за ребенком не может рассматриваться как нарушение их конституционных прав и свобод, в том числе гарантированных статьей 38 (часть 2) Конституции ... Кроме того, данное ограничение согласуется с добровольным характером заключения контракта о прохождении военной службы» (п. 2.2 Определения).

Заявитель обратился также за защитой своих прав в ЕСПЧ. В марте 2012 г. Большая палата ЕСПЧ приняла решение в пользу Маркина. Правительство РФ, возражая против требований Маркина в ЕСПЧ, дополнило аргументацию Конституционного Суда РФ ссылками на то, что при предоставлении права на отпуск в таких ситуациях только женщинам, имеет место «позитивная дискриминация», обусловленная особой защитой государства в отношении данной категории лиц. В ответ на это ЕСПЧ выразил согласие с заявителем, «... что такое различие имеет следствием сохранение гендерных стереотипов и не предоставляет никаких преимуществ ни для карьеры женщин, ни для семейной жизни мужчин» (п. 44 Постановления). Европейский Суд по правам человека также указал, что «... существуют иные средства достижения правомерной цели защиты национальной безопасности кроме предоставления права на отпуск по уходу за ребенком военнослужащим-женщинам и лишения этого права всех военнослужащих-мужчин» (п. 50 Постановления). Рассматривая ссылку Конституционного Суда РФ на Конвенцию МОТ № 111, ЕСПЧ отметил, что должность истца на время отпуска могла быть замещена другим военнослужащим — мужчиной или женщиной. При этом, «важно, что аналогичные должности в части, в которой служил заявитель, часто занимали женщины, и что его самого часто замещали военнослужащие-женщины» (п. 52 Постановления). Как видно из этого примера, ЕСПЧ толкует нормы о защите от дискриминации существенно шире, чем российские суды.

С делами Остаева и Маркина самым непосредственным образом связано еще одно дело, рассмотренное Конституционным Судом РФ в ноябре 2011 г.<sup>1</sup> В данном деле рассматривалась та же ч. 4 ст. 261 ТК РФ, но не с точки зрения ее собственной неконституционности, а с точки зрения противоречия Конституции РФ неприменения ее к служебным отношениям государственных гражданских служащих. Делая прямые ссылки, в том числе на международные акты (Конвенцию ООН о правах ребенка 1989 г.) Конституционный Суд РФ пришел к выводу о том, что неприменение защиты от увольнения в отношении одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет, к государственным гражданским служащим нарушает принцип равенства этой категории лиц по сравнению с работниками по трудовым договорам, на которых распространяется соответствующая гарантия.

Тем не менее два судьи не согласились с таким решением и высказали особые мнения. Судья К. В. Арановский мотивировал свое несогласие тем, что государственные гражданские служащие имеют целый ряд привилегий по сравнению с работниками по трудовому договору. Наличие таких привилегий подразумевает возможность и определенных ограничений. Поэтому автоматическое распространение всех гарантий, полагающихся работникам по трудовому договору, на государственных служащих может «...больше нарастить привилегии служебного положения в неравенстве с другими трудящимися и вопреки действующим правовым установлениям». Судья С. Д. Князев мотивировал свое особое мнение в основном тем, что особая забота государства о лицах с семейными обязанностями не должна перекладываться государством на плечи работодателя. Эта аргументация не представляется убедительной: сам Конституционный Суд РФ никогда не признавал дополнительные гарантии в отношении лиц с семейными

---

<sup>1</sup>Постановление Конституционного Суда РФ от 22 ноября 2011 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки В. Ю. Боровик»



обязанностями ограничением предпринимательских прав работодателя. В этой части никто ч. 4 ст. 261 ТК РФ не оспаривал. А в случае с государственными гражданскими служащими эта аргументация вообще теряет свои основания, поскольку нанимателем в данном случае выступает государственный орган. Следовательно, говорить о перекладывании заботы с плеч государства на работодателя в данном случае нельзя.

Три приведенных дела свидетельствуют о крайней сложности и неоднозначности проблемы дискриминации, которая проявляется и на международном уровне, и внутри России. Как правило, вопросы, связанные с применением антидискриминационного законодательства, носят очень противоречивый характер, поскольку связаны с предоставлением дополнительных прав отдельным категориям работникам, с тем чтобы уравнивать их возможности на рынке труда с другими работниками. В результате нередко возникают споры, не носят ли сами антидискриминационные нормы дискриминационного характера.

Полагаем, что можно рекомендовать внести изменения в действующее законодательство, направленные на устранение дифференциации правовых статусов мужчин и женщин, имеющих малолетних детей. В частности, следует внести изменения в ст. 261 ТК РФ, установив равную защиту от увольнения для мужчин и женщин, имеющих малолетних детей. Кроме того, представляется целесообразным государственным органам проводить информационную кампанию, направленную на разъяснение возможностей и целесообразности ухода в родительские отпуска не только для женщин, но и для мужчин.

Три приведенных дела свидетельствуют о крайней сложности и неоднозначности проблемы дискриминации, которая проявляется и на международном уровне, и внутри России. Как правило, вопросы, связанные с применением антидискриминационного законодательства, носят очень противоречивый характер, поскольку связаны с предоставлением дополнительных прав отдельным категориям работникам, с тем чтобы

уровнять их возможности на рынке труда с другими работниками. В результате нередко возникают споры, не носят ли сами антидискриминационные нормы дискриминационного характера<sup>1</sup>.

Ныне в Российской Федерации начался процесс присоединения нашей страны к Европейской социальной Хартии, обновленной в 1996 г., которая, к сожалению, не имеет столь же мощного механизма защиты провозглашаемых прав и свобод как Европейская «Конвенция о правах человека».

Конвенция ООН 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» обязывает все ратифицировавшие ее государства регулярно представлять Генеральному секретарю ООН для рассмотрения соответствующими Комитетами доклад о законодательных, судебных, административных и других мерах, принятия ими дел выполнения положений Конвенции 1979 г. и о прогрессе, достигнутом в этой связи.

Долгие годы отчеты России о ходе выполнения Конвенции были делом не слишком трудным, поскольку дискриминация женщин не носила явного характера, а законодательство страны в вопросах равноправия полов отвечало международным стандартам. Ныне ситуация в корне изменилась и, к сожалению, не в пользу женщин. За последнее десятилетие, как известно, положение женщин в России как социального слоя населения стало ухудшаться во всех областях общественной жизни. Заметно проявляется незащищенность женщин в сфере общественного производства, на предприятиях и в организациях всех форм собственности, где они составляют примерно половину работающих в городе и на селе, Среди безработных женщин больше, чем мужчин. Причем большинство из них имеет высшее или среднее специальное образование и возраст 30-40 лет. Наряду с «феминизацией безработицы» происходит и «феминизация

---

<sup>1</sup> Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой международной научно-практической конференции. С. 14-15;

бедности», так как многие семьи нынешних экономических условиях не могут прожить на зарплату только одного члена семьи, например мужа.

Переход социальной сферы на коммерческую основу затруднил доступ граждан страны, в том числе женщин, к медицинскому обслуживанию, культуре, образованию. Сократилось количество браков, резко снизилась рождаемость.

Снизилось число женщин-депутатов и женщин-руководящих работников в федеральных и региональных органах государственной власти.

Выход из этого положения только один: существенное возрастание активности самих женщин и женских неправительственных объединений, усиление их взаимодействия с органами государственной власти в вопросах претворения в жизнь международных стандартов прав женщин.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав международно-правовые акты и действующее законодательство о труде можно сделать следующие выводы и предложения. Международные трудовые стандарты оказывают достаточно существенное влияние на современное внутреннее российское законодательство. При этом имплементация международных трудовых норм в российском законодательстве приводит к их значительной трансформации под влиянием как национальных особенностей российской системы трудового права, так и недостаточного понимания содержания и сути международных норм отечественным законодателем.

В самом же внутреннем законодательстве России осталось достаточно много положений, либо вступающих в прямое противоречие с международными трудовыми нормами, либо могущих быть улучшенными с учетом содержания международных трудовых стандартов.

Наибольшее количество несоответствий между внутренним российским законодательством и международными трудовыми стандартами связано с двумя блоками вопросов, одновременно являющимися основополагающими принципами и правами в сфере труда: свободой объединения и запретом дискриминации в сфере труда и занятий.

Представляется, что эти существенные изъяны законодательства следует исправлять. Тем не менее даже в случае их эффективного исправления профсоюзы в России уже не смогут стать настолько сильными субъектами трудового права, какими они были в экономически развитых странах «Запада» в середине XX в., когда им требовалось от государства лишь обеспечение «коллективного невмешательства». Это связано с общемировой тенденцией по ослаблению профсоюзного движения, которая, в свою очередь, обусловлена прежде всего изменением социальной структуры трудовых отношений, перемещением в экономически развитых

странах рынка труда в сферу услуг по сравнению со сферой производства и «размыванием» рабочего класса как мощной социальной структуры индустриального времени.

В России действуют механизмы защиты трудовых прав, заложенные еще в советское время, когда договорное регулирование трудовых отношений практически отсутствовало. Кроме того, законодательство содержит очень важные пробелы, касающиеся обеспечения реальной независимости профсоюзов от работодателей, а также наличия прозрачных правил, касающихся внутривпрофсоюзной демократии и межпрофсоюзных отношений.

В России уместно говорить лишь о необходимости усиления соответствующего института трудового права. Причем делать это можно и нужно не только за счет усиления норм, касающихся профсоюзов, но и внедряя иные механизмы представительства работников, связанные с информированием и консультациями, с учетом опыта по этому вопросу, имеющегося в Европейском союзе.

Что касается дискриминации в области труда и занятий, то и в этом вопросе неразвитость внутреннего российского законодательства по сравнению с международными трудовыми стандартами связана с фактическим отсутствием договорного регулирования труда в советское время. Проблема дискриминации в сфере труда не была чужда и советскому законодательству. Под единством понималось равное применение норм трудового законодательства ко всем работникам, а под дифференциацией — установление специальных норм, в том числе в отношении определенных категорий работников, нуждающихся в особой защите. Можно утверждать, что советское право лучше справлялось с проблемой защиты от дискриминации, нежели это делается не только в современном российском, но и в «западном» трудовом праве. Связано это с тем, что в условиях максимального ограничения договорной свободы применительно к трудовым

отношениям у работодателя остается гораздо меньше возможностей для дискриминации работников.

Проведенный анализ позволяет сформулировать ряд предложений, направленных на внесение изменений в законодательство и правоприменительную практику, с целью приведения их в соответствие с международными трудовыми стандартами по ряду направлений.

1). Необходимо уточнить определение принудительного труда в ст. 4 ТК РФ, приведя его в соответствие с Конвенциями МОТ № 29 и 105;

2) Осуществлять контроль за использованием детского труда в сфере неформальной экономики, а также труда детей, работающих без заключения трудового договора, расширив права государственных инспекторов труда, которым должна принадлежать самая значительная роль в решении этих задач;

3) Ограничить в законодательстве случаи, когда допускается привлечение к сверхурочной работе, не оставляя их на усмотрение сторон трудового договора;

4) Пересмотреть правовое регулирование особенностей ненормированного рабочего времени;

5) Внести определенность в ст. 96 ТК РФ, определив, влечет ли сокращение продолжительности рабочего времени в ночную смену сокращение недельной продолжительности рабочего времени и в каких именно случаях.

6) Изменить систему санкций за нарушение работодателем требований охраны таким образом, чтобы она учитывала количество затронутых соответствующим нарушением работников;

7) Отменить предусмотренную Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ возможность отказа от сокращения продолжительности

рабочего времени и предоставления дополнительных отпусков для работающих с вредными и опасными условиями труда;

8) Отказаться от ограничения круга работников, которым полагается сокращение рабочего времени и дополнительные отпуска в связи с вредными и опасными условиями труда, и от возможности замены соответствующих мер денежными компенсациями.

9) Воспроизвести в российском законодательстве положения о защите пожилых работников, содержащиеся в Рекомендации МОТ № 162.;

10) Исключить из ТК РФ возможность устанавливать в трудовом договоре дополнительные основания для увольнения надомных и дистанционных работников и пересмотреть перечень изъятий, касающихся обязанностей работодателя в области охраны труда дистанционных работников, в сторону существенного сокращения;

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### 1. Нормативно-правовые акты

1.1 "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.2 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.3 Федеральный закон "О международных договорах Российской Федерации" от 15.07.1995 N 101-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.4 Федеральный закон от 30 октября 1997 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.5 Федеральный закон от 23 марта 1998 г. № 35-ФЗ «О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.6 Федеральный закон от 8 февраля 2003 г. № 23-ФЗ «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших



форм детского труда (Конвенция № 182)» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.7 Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей<sup>1</sup> работников на предприятии и; предоставляемых им возможностях (Конвенции №165)» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.8 Федеральный закон от 4 октября 2010 г. № 265-ФЗ «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции № 187)» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.9 Указ Президиума Верховного Совета СССР от 16 февраля 1957 г. «О ратификации дополнительной конвенции об упразднении рабства, работорговли институтов и обычае, сходных с рабством» // Ведомости ВС СССР. 1957. №6, ст. 301.

1.10 Указ Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. «О ратификации конвенции МОТ № 111 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 6, ст. 58.

1.11 Указ Президиума Верховного Совета СССР от 5 августа 1967 г. № 1770-VII «О ратификации конвенций Международной организации труда» // Ведомости ВС СССР. 1967. № 32, ст. 442.

1.12 Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18 июня 1969 г. № 3962-VII «О ратификации конвенций Международной организации труда» // Ведомости ВС СССР. 1969. № 28, ст. 240.

1.13 Указ Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8555-1X «О ратификации Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (№ 138) 19.06.1976 г.» // Ведомости ВС СССР. 1979. № 11, ст. 168.

1.14 Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. № 12. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.15 Указ Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. «О ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 14, ст. 301.

1.16 Венская Конвенция о праве международных договоров (Вена, 23 мая 1969 г.) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.17 Федеральный закон от 3 июня 2009г. № 101-ФЗ. «О ратификации Европейской социальной хартии от 3 мая 1996г». // СЗ РФ. 2009. № 23. 2756;

1.18 Федеральный закон от 30 марта 1998г. № 54-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и протоколов к ней» // СЗ РФ. 1998. № 14. Ст.1514

1.19 Конвенция МОТ № 156 от 23 июля 1981г. о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями // Собрание законодательства РФ. 09.08.2004г. № 32. Ст. 3284;

1.20 П.3.2 Постановления Конституционного Суда РФ от 14 февраля 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» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

1.21 Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 52. Ст. 7639.

1.22 Постановление Конституционного Суда РФ от 22 ноября 2011 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки В. Ю. Боровик» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). – Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru).

## **1. Научная и учебная литература**

2.1 Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство[Текст]: Л 96 монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. — 192 с.

2.2 Богдан В.И. Трудовое законодательство России[Текст]: Историко-правовой анализ. М.: Ось-89, 2003. 192 с.

2.3 Богуславский М.М. Международное частное право[Текст]: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Международные отношения, 1997. 416 с.

2.4 Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург[Текст]: Изд-во УрГЮА, 1997. 180 с.

2.5 Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты[Текст]: соответствие и перспективы совершенствования. М. : Центр социально-трудовых прав, 2012. 187 с.

2.6 Морозов А. Н. Реализация международных договоров в Российской Федерации: правовые основания [Текст] // Журнал российского права. – 2009. - № 2.

2.7 Копылова Е. Ю. Проблемы имплементации норм международного частного права во внутреннее право иностранных государств[Текст]// Международное публичное и частное право.- 2008 - № 4.

2.8 Тиунов О. И. Влияние международных договоров и международно-правовых обычаев на национальное законодательство [Текст]// Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2009. №11.

2.9 Тиунов О. И. Интерпретация норм европейского гуманитарного права в российской правовой системе[Текст]// Российская и европейская правозащитные системы: соотношение и проблемы гармонизации: Сб. ст./ Под. Ред. В. М. Баранова. Н. Новгород.- 2003. - С.172

2.10 Ашрафзянова Ильсияр Шамилевна 8. 1. Проблемы имплементации международных договоров в правовую систему Российской Федерации[Текст] // Пробелы в российском законодательстве. 2010. №4

2.11 Панькова К. В. Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями [Текст]// Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 1022-1024.

2.12 Дмитриева Г.К. О международной защите прав женщин[Текст] // Правоведение. 1975. № 6. С. 7-13.

2.13 Морозова Л.А. Женщины и право (Обзор материалов конференции в Саратове) [Текст]// Государство и право. 2015. № 9. С. 133-140.

2.14 Крысанова Н. В. 2013. 02. 032. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты[Текст]:

соответствие и перспективы совершенствования / центр социал. -трудовых прав, юристы за трудовые права. – М. , 2012. – 127 с // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 4, Государство и право: Реферативный журнал. 2013. №2.

2.15 Осминин Б.И. Принятие и реализация государствами международных договорных обязательств. М.,2006.- С.6. Морозов А. Н. «Реализация международных договоров в Российской Федерации[Текст]: правовые основания»// Журнал российского права. – 2009 - № 12.

2.16 Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда Учебник для вузов. – [Текст]: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 1998. – 263с.

2.17 Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник. 3-е изд. [Текст]/ под ред. М.В. Лушниковой, М., 2008. С. 382.

2.18 Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения [Текст]: материалы Пятой международной научно-практической конференции. С. 14-15;

### **3. Материалы правоприменительной практики**

3.1 Постановление Конституционного Суда РФ от 22 ноября 2011 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки В. Ю. Боровик» // СПС КонсультантПлюс (<http://www.consultant.ru>) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3.2 Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // СПС КонсультантПлюс (<http://www.consultant.ru>) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3.3 Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О // (<http://www.consultant.ru>) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3.4 Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СПС КонсультантПлюс (<http://www.consultant.ru>) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3.5 Решение Верховного Суда РФ от 2 марта 2009 г. № ГКПИ09-36 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим в части пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162» // СПС КонсультантПлюс (<http://www.consultant.ru>) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3.6 Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948г. // Консультант Плюс: справочная-правовая система. URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805);

3.7 Конвенция о правах ребенка от 20.11.1989г. // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: [http:// www.consultant.ru /document /cons\\_doc\\_LAW\\_9959](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9959);