

УДК 34.08

## Анализ международного трудового права и правового регулирования трудовых отношений в России и ряде стран\*



### ***Багаутдинов Ф.Н.***

Доктор юридических наук, заведующий кафедрой прокурорского надзора за исполнением законов в оперативно-розыскной деятельности и участия прокурора в уголовном судопроизводстве Казанского юридического института (филиала) Университета прокуратуры РФ, старший советник юстиции, член-корр. АН РТ

### ***Мингалеев Г.Ф.***

Кандидат технических наук, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления на предприятии Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ



### ***Бабушкин В.М.***

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ

### ***Богоявленская Е.Е.***

Старший преподаватель кафедры экономики и управления на предприятии Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ



### ***Трутнева А.А.***

Ассистент кафедры экономики и управления на предприятии Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ

*В статье рассматриваются влияние международного трудового права на формирование национального трудового права. Проведен сравнительный анализ регулирования трудовых отношений в ряде ведущих стран мира и России. Сделаны выводы о тенденции развития трудового права и необходимости перенимать положительный мировой опыт.*

*Ключевые слова:* трудовое право, международное право, правовое регулирование, акты, кодекс, конвенция.

Международные стандарты трудового права разрабатываются Международной организацией труда (МОТ) при участии стран, являющихся ее членами и ратифицирующих конвенции по труду. Необходимость международного трудового права обусловлена появлением большого количества транснациональных компаний, формированием международного рынка труда, который надо контролировать и регулировать.

В каждой стране существует свое национальное трудовое право, которое является частью законодательства страны и оказывает сильное влияние на ее экономику. Трудовое право меняется под влиянием текущих событий и является предметом множества исследований, что свидетельствует о высокой актуальности данного вопроса [1-3].

Международное трудовое право является средством защиты трудовых прав человека, регулирует отношения между участниками трудовых отношений. Одной из целей МОТ является укрепление трехстороннего сотрудничества между работником, работодателем и государством. Международная организация труда заинтересована в поддержке прав человека, улучшении условий труда, снижении безработицы. Конвенции МОТ, ратифицированные страной, должны быть включены в национальное трудовое право. Например, ст. 11 Конвенции № 95 МОТ «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949 г.) ратифицирована Россией и фактически полностью отражена в национальном трудовом законодательстве [4]. Она гласит, что:

1) в случае банкротства предприятия или его ликвидации в судебном порядке работники должны стоять в «привилегированной» очереди, т.е. получать зарплату ранее всех обычных кредиторов. Данное требование удовлетворено в Гражданском кодексе Российской Федерации (ГК РФ) часть 1 от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 г.) ст. 64 «Удовлетворение требований кредиторов ликвидируемого юридического лица», в которой устанавливается очередность платежей в случае ликвидации организации и заработная плата ставится во вторую очередь, перед долгами перед бюджетом и внебюджетными фондами, прочими кредиторами [5].

2) заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени. В Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) ст. 136 определено, что заработная плата выплачивается не реже, чем каждые пол-

месяца, и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена [6].

Ст. 6 Конвенции № 95 говорит, что работодателю запрещается каким-либо способом ограничивать свободу трудящегося располагать своей заработной платой по своему усмотрению [7]. Например, защита работника от невыплаты заработной платы в России отражена в трудовом, административном и уголовном праве. Ст. 231 Трудового кодекса РФ предусматривает уплату пени за каждый день задержки заработной платы [9]. Ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) налагает за нарушение норм трудового права различные штрафы и дисквалификацию должностных лиц [10]. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы наступает, если доказана корыстная или иная личная заинтересованность должностного лица, согласно ст. 145.1 Уголовного Кодекса РФ это штрафные санкции, запрет на занятие руководящей должности, принудительные работы, лишение свободы [11]. Размеры наказаний разнятся в зависимости от объемов, сроков задержки оплаты труда и их последствий. Например, штрафы здесь уже могут устанавливаться от 100 до 500 тыс. руб.

Российская Федерация принимает активное участие в подготовке международных стандартов, проводит консультации по применению стандартов труда, последовательно ратифицирует Конвенции МОТ. Ратифицировав Конвенцию, государство должно в течение года привести свое национальное законодательство в соответствии с Конвенцией. Всего МОТ выпустила 188 Конвенций, из них Российская Федерация ратифицировала по состоянию на 1 января 2018 г. 75 (20 из них утратили силу), то есть действующих Конвенций МОТ в РФ порядка 55. Россия опережает множество стран по количеству ратифицированных Конвенций МОТ, в том числе США, которые ратифицировали 14 конвенций, Китай – 26.

В последнем докладе МОТ дана информация о заработной плате в мире за 2016-2017 гг. За исследуемый период произошло снижение темпов роста заработной платы с 1,6 до 0,9 %, при этом идет сильное расслоение общества по доходам. В качестве мер по снижению сильного неравенства в оплате труда по мнению МОТ может выступить введение в национальное трудовое право понятий: минимальный размер оплаты труда (МРОТ); коллективные

переговоры; регулирование оплаты труда высшего руководства.

Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» гласит о том, что МРОТ устанавливается, исходя из потребности трудящихся и их семей, общего уровня заработной платы в стране и других факторов [12]. Государственное регулирование заработной платы должно обеспечить определенный уровень жизни. В России минимальный размер труда установлен давно, но только с мая 2018 г. он сравнялся с прожиточным минимумом (с 1 мая 2018 г. это 11163 руб.). Теперь МРОТ привязан к прожиточному минимуму, и с 1 января 2019 г. он будет устанавливаться равным величине прожиточного минимума второго квартала предыдущего года. Конвенция № 131 Россией не ратифицирована, так как минимальная заработная плата, установленная в России, не рассчитана на семью, а только на одного человека.

Международная организация труда развивает идеи свободы объединений и социального партнерства. Они нашли отражение в Трудовом кодексе России в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда», где прописаны основные принципы, формы партнерства и прочее.

В Москве 21 ноября 2016 г. была подписана «Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017-2020 годы». Основная цель данной программы содействовать развитию социально-трудовых отношений в России. Используя рекомендации МОТ, Россия совершенствует свое трудовое право, исходя из мирового опыта.

Национальное трудовое право оказывает сильное влияние на экономическое положение предприятий и страны. Регулирование оплаты труда определяется и закрепляется в локальных нормативных актах предприятия, которые отражают все элементы трудового права. Рациональное использование трудовых ресурсов на предприятии является предметом исследований многих ученых [2; 3; 13].

МОТ появилась в 1919 г., а трудовое право значительно раньше. В мировой практике исторически сложились две основных модели правового регулирования трудовых отношений: европейская (континентальная) и англосаксонская (англо-американская) (рис 1). На их формирование повлияли история, география, политика и другие факторы.

Множество стран в своем национальном трудовом праве используют элементы европейской и англосаксонской модели правового регулирования трудовых отношений. Ярким примером комбинированной модели является китайская модель регулирования трудовых отношений. Она сочетает жесткое регулирование трудовых отношений в

государственном секторе и достаточно свободные отношения в рыночном, т.е. идет сочетание «социализма» и «капитализма», элементов европейской и англосаксонской моделей.

При изучении трудового законодательства стран европейской модели (России, Германии, Франции) и англосаксонской модели (США, Великобритании) выявлены общие черты и различия указанных моделей.

Проведена сравнительная характеристика основных моделей правового регулирования трудовых отношений по ряду критериев, которая представлена в таблице 1.

По результатам анализа трудового законодательства стран, принадлежащих к разным моделям, можно сделать следующие выводы.

Существует тенденция «перетекания» норм трудового права (заимствования) между странами, принадлежащим к различным моделям. Например, в Великобритании происходит постепенная «социализация» трудового законодательства путем создания системы гарантий для работников, не позволяющих работодателю расторгнуть трудовой договор без определенной причины [13]. Реформы Ф. Оланда 2016 г. и впоследствии Э. Макрона 2017 г. в трудовом законодательстве Франции свидетельствуют о заимствовании элементов англосаксонской модели. Новый Трудовой кодекс Франции упрощен, ряд вопросов по организации труда передан на усмотрение коллективных и отраслевых договоров.

Законодательство РФ должно перенимать положительный мировой опыт, так как наша страна согласно Конституции РФ – социально ориентированное государство. Наказания за задержку выплаты заработной платы предусмотрены в российском законодательстве, но очевидно, что этого не достаточно. Руководитель не всегда является собственником. Почему бы не перенять опыт стран англосаксонской модели, в законодательстве которых предусмотрена административная и уголовная ответственность в случае банкротства компании членов совета директоров. Заимствования из Европейской модели позволят усилить социальную составляющую трудового права, а заимствования из англосаксонской

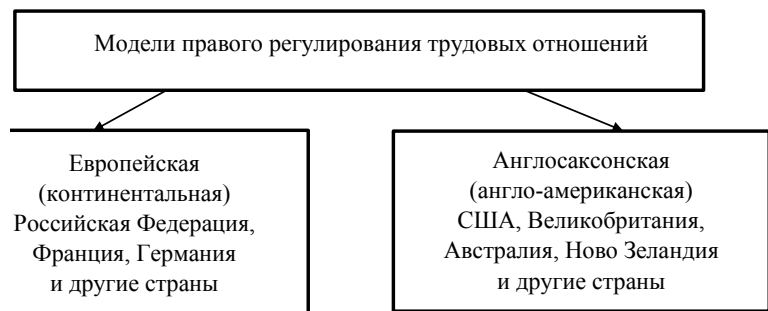


Рис. 1. Основные мировые модели правового регулирования трудовых отношений

Таблица 1

**Сравнительные характеристики моделей  
правового регулирования трудовых отношений**

№	Критерий (признак) классификации	Характеристики моделей	
		Европейская	Англосаксонская
1	По направленности правовой модели	Социальная направленность, большая нагрузка ложится на работодателей	Экономическая направленность, способствует развитию рынка труда с высокой конкуренцией, развитию социально-партнерских отношений
2	По сложности и количеству нормативных актов, регулирующих трудовые отношения	Основные нормативные документы – кодексы: Трудовой, Гражданский	Большие объемы различных законов, причем в США отдельно по штатам. Важным источником трудового права этих стран является судебный прецедент
3	По регулирующей роли государства	Максимальная регулирующая роль	Минимальная регулирующая роль
4	По форме заключения трудового договора	Трудовой договор почти всегда письменный	Трудовой договор: письменный; устный; подразумеваемый
5	По элементам заимствования	Обе модели допускают заимствования (совпадения) трудового права	

модели позволяют усилить его экономическую составляющую. Опыт организации регулирования труда различных стран оказывает влияние на международно-правовые стандарты труда, а сами страны обогащают свое трудовое право, перенимая современные и прогрессивные нормы труда. Россия, принимая новые законы о труде с учетом международных норм труда, реализует все трудовые права и свободы, закрепленные в Конституции.

- Трутнева А.А., Трутнев В.В., Мингалеев Г.Ф., Бабушкин В.М. Эффективность использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева. – 2017. – Т. 73, № 4. – С. 90-95.
- Мингалеев Г.Ф., Бабушкин В.М. Повышение производительности труда на предприятиях машиностроительного и нефтехимического комплексов Республики Татарстан // Управление устойчивым развитием. – 2016. – № 1(02). – С. 6-12.
- Мингалеев Г.Ф., Надреева Л.Л., Баширова А.Г. О некоторых направлениях кадровой поддержки антикризисных инвестиционных проектов и стабилизации рынка труда Республики Татарстан // Экономический вестник Республики Татарстан. – 2009. – № 4. – С. 76-80.
- Конвенция № 95 МОТ «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949 г.). – URL: <http://docs.cntd.ru/document/1900858>
- ГК РФ часть 1 от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 г.) // СПС Гарант.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. – URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (от 31.12.2001 г.) № 195-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/7ff50b874c8cbce8](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/7ff50b874c8cbce8)
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 29.07.2018). – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699/cd3e8b59f3f9547](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/cd3e8b59f3f9547)
- Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (заключена в г. Женеве 22.06.1970 г.). – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901766130>
- Филипова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – № 1 (62). – С. 137-142.

*Литература:*

- Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учеб. – М.: Изд-во Проспект, 2013. – 592 с.
- Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. – 115 с.
- Иглин А.В. Особенности трудового права Евросоюза // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 3. – С. 60-63.

**Analysis of international labour law and legal regulation of labour relations  
in Russia and a number of countries**

***F.N. Bagautdinov***  
***Kazan legal institute (branch)***  
***of the University of prosecutor's office of the Russian Federation***

***G.F. Mingaleev, V.M. Babushkin, E.E. Bogoyavlenskayay, A.A. Trutneva***  
***Kazan National Research Technical University named after A.N. Tupolev – KAI***

*The article deals with the influence of international labor law on the formation of national labor law. A comparative analysis of the regulation of labor relations in a number of leading countries of the world and Russia. Conclusions are drawn on the development trend of labor law, and the need to adopt positive international experience.*

*Key words: labor law, international law, legal regulation, acts, code, Convention.*

