

А.М. Лушников\*

**РОССИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО:  
ВЫЗОВЫ XXI ВЕКА**

**Аннотация.** В статье формулируется понятие вызовов в развитии трудового права через выявление закономерностей, определение на их базе тенденций дальнейшего развития и стремление к соответствию им экспертной и правотворческой деятельности. Далее на основании закономерностей выделены основные тенденции развития трудового права. При этом дан обзор российских и зарубежных исследований в области футурологии трудового права. Обоснован вывод об экспансии трудового права на рубеже веков. Анализируется концепция «гибкобильности» трудовых отношений в современных условиях в связи с расширением нетипичных форм занятости. Поставлена проблема правовых пределов «гибкости» трудового права. Особое внимание уделено «новому облику» личных трудовых прав работника в условиях информационного общества. Дана характеристика права работника на достойный труд с учетом его международного измерения. Отмечается перспективность дальнейшего совершенствования правового механизма социального партнерства как основы гармонизации индивидуальных и коллективных трудовых прав.

**Ключевые слова:** трудовое право, закономерности, тенденции, международные стандарты труда, социальное партнерство, информационные трудовые права, экспансия трудового права, нетипичные формы занятости, гибкие трудовые отношения, профсоюзы.

**DOI:** 10.7256/1729-5920.2014.1.9694

Развитие цивилизации в целом, как и любой ее составной части (а право – неразрывная составляющая любой цивилизации), представляет собой сложный, многоуровневый и многофакторный процесс. Это развитие, по мнению британского историка и социолога А. Тойнби (1889–1975), может быть познано при помощи исследования действия феномена «Вызов – и – Ответ»<sup>1</sup>. Сразу оговоримся, что науке, в том числе юридической, в этом процессе отводится достаточно скромная роль. Данные вызовы формируются в сложном сочетании всей совокупности общественных отношений, а само общественное развитие идет, по меткому замечанию австрийского экономиста Ф. Хайека (1889–1988), «между инстинктом и разумом»<sup>2</sup>. В этой связи в рамках научных исследований возможно последовательное осуществление трех мыслительных операций:

1) выявление закономерностей развития правовых явлений как в общем, так и отраслевым аспектах;

2) определение на базе выявленных закономерностей тенденций дальнейшего развития тех или иных правовых явлений;

3) как можно полное соответствие выявленным тенденциям экспертной, а по возможности, и правотворческой деятельности.

В данной статье будет предпринята попытка сформулировать основные вызовы XXI в. через выявление закономерностей развития правовых явлений в отраслевом аспекте, определение на базе выявленных закономерностей тенденций дальнейшего развития трудового права.

Прежде чем перейти к сути проблемы, кратко определимся, что мы будем подразумевать под правовыми закономерностями и тенденциями, что между ними общего и в чем различие. Научных публикаций о правовых закономерностях не так много<sup>3</sup>, однако

<sup>1</sup> Тойнби А. Постигание истории. М., 1991. С. 113.

<sup>2</sup> Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. М., 1992. С. 24–52.

<sup>3</sup> Алексеев С.С. Общая теория права. М., 2008 (по изд. 1981–1982). С. 97–107; Ветютнев Ю.Ю. Государственно-

© Лушников Андрей Михайлович

\* Доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова [amlu0909@yandex.ru]

150000, Россия, Ярославль, ул. Советская, д. 14.

они дают возможность сформулировать их определение. По наиболее распространенной версии о них можно говорить как об объективной, систематической повторяемости устойчивых связей факторов и явлений в сфере права. В неразрывной связи с правовыми закономерностями находятся тенденции. Так, Л.С. Явич подчеркивал, что предметом любого теоретического знания является не только эмпирически воспринимаемые вещи и явления, а также заложенные в них объективные тенденции, обнаруживаемые лишь на уровне научной абстракции<sup>4</sup>. Тенденцией можно считать основное направление дальнейшего развития, которое со временем может стать закономерностью.

Далее мы рассмотрим предпосылки выделения тенденций развития трудового права с опорой на уже выявленные закономерности. Их правильное определение и учет как раз и будут адекватным ответом на вызовы нового века и тысячелетия.

На рубеже XX и XXI вв. развитие трудового права на Западе, а сегодня и в России выходит на новый качественный уровень. Трудовое право работника XX в. – это право, сформировавшееся в индустриальном обществе, отчасти – в постиндустриальном. XXI в. начался как век информационного общества. Это общество основано не на производственной (индустриальной) общественной организации труда, а на новой нарождающейся общественной организации труда, черты которой только еще намечаются. Трудовые права, сформулированные в XX в., уже не укладываются в рамки новой общественной организации труда, продиктованной условиями информационного общества. Примечательно, что на Западе и приверженцы концепции постиндустриального (информационного) общества<sup>5</sup>, и скептики<sup>6</sup> сходятся в одном: произошли принципиальные, поистине революционные изменения в области занятости, что с неизбежностью влечет изменения в трудовое право и соответствующем законодательстве.

правовые закономерности (Введение в теорию). Элиста, 2006; Овчинников Г.Н. Закономерности развития и функционирования права: дис. ... канд. юрид. наук. Л., 1979; Рабинович П.М. Упрочение законности – закономерность социализма (Вопросы теории и методологии исследования). Львов, 1975. С. 50–55 и др.

<sup>4</sup> Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. С. 7.

<sup>5</sup> Гэлбрайт Д. Новое постиндустриальное общество. М., 2007; Тоффлер Э. Третья волна. М., 2002 и др.

<sup>6</sup> Узбстер Ф. Теории информационного общества. М., 2004. С. 21–25.

Все это позволяет говорить о формировании постиндустриальной (информационной) организации труда как стойкой тенденции, переходящей в закономерность, в значительной части определяющей дальнейшее развитие трудового права. Однако она еще не имеет универсального характера и достаточно большое число государств находится на индустриальной стадии, а некоторые – еще и на доиндустриальной.

Таким образом, на развитие трудового права в начале нового тысячелетия решающее воздействие оказали два планетарных процесса, имеющих характер общесоциальных закономерностей: техническая революция в сочетании с ускоренной социальной эволюцией, неразрывно связанный с ними процесс глобализации. В этом контексте своеобразным манифестом грядущих изменений стал выход сборника «Трудовое право в постиндустриальную эру»<sup>7</sup>, авторами которого были патриархи западной науки трудового права: англичанин лорд Уэддерберн, француз Ж. Лион-Кан, немец В. Дойблер, а также голландцы М. Руд и П. ван дер Хейден. Их выводы и прогнозы выдержали испытание временем. Аналогичным коллективным исследованием стала книга «Идея трудового права» (Оксфорд, 2011)<sup>8</sup>. Ее авторы – ведущие ученые стран Запада: англичане К. Бернард, М. Фридман, Б.Хэппл, немец М. Вайсс, американец А. Хайда, канадец Г. Артурс и др. В значительной части она также посвящена выявлению закономерностей и тенденций развития трудового права.

В аналогичном ключе подготовлен сборник «Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты» (Вильнюс, 2011, на английском, литовском и русском языках). В его подготовке приняли участие: бельгиец Р. Бланпейн, немец М. Вайсс, группа российских ученых (Л.Ю. Бугров, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, А.М. Куренной, М.В. Лушникова и др.) и др. Тенденциям развития науки трудового права была посвящена научная конференция, состоявшаяся в апреле 2013 г. на базе Киевского национального университета и Института государства и права НАН Украины<sup>9</sup>. Данной проблематики мы уже касались в предыдущих исследованиях<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Labour Law in the Post-industrial Era. Aldershot. 1994.

<sup>8</sup> The idea of Labour Law. Oxford, 2011.

<sup>9</sup> Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения. Киев, 2013.

<sup>10</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 223 – 262; Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 103–146 и др.

Практически все авторы названных исследований констатировали социальную значимость и самостоятельность отрасли и науки трудового права. Самостоятельность и актуальность трудового законодательства были признаны единодушно. Некоторый скепсис по поводу дальнейшей судьбы и самостоятельности трудового права выразили только представители государств с англо-саксонской правовой системой (А. Хайда и Г. Артурс). Однако это связано скорее с общим взглядом на систему права и ее деление на отрасли.

В отечественной науке трудового права впервые в таком ключе о перспективах развития трудовых прав и трудового законодательства написал И.Я. Киселев (1932–2005). Он отметил, что переход к постиндустриальному, информационному обществу породил кризис традиционного трудового права в странах Запада. «Некоторые юристы, социологи, политики констатируют, что в складывающейся социальной среде постиндустриального общества трудовому праву просто не выжить, и оно в конечном итоге обречено, или, по крайней мере, его существование как самостоятельной отрасли находится под серьезной угрозой». Но как справедливо отмечал автор, в XXI в. трудовое право преодолет трудности, полностью возродится на новой основе, заново определит свою нишу, свой предмет, метод, основные принципы, существенно усовершенствует свой инструментарий. Трудовое право с совершенствованием человеческой цивилизации вполне возможно станет ведущей отраслью права<sup>11</sup>. И.Я. Киселев инновации отрасли видел прежде всего в изменении предмета и сферы действия трудового права (тенденция «экспансии трудового права»), в новом наполнении методов правового регулирования трудовых отношений (акцент на гибкости, диверсификации, уменьшении авторитарных методов регулирования трудовых отношений за счет интенсивного развития локальных нормативных актов (так называемого корпоративного трудового права); в возрастании роли международно-правовых стандартов трудовых прав в гармонизации и унификации трудового права во всемирном масштабе<sup>12</sup>. Эти тенденции получили признание в исследованиях специалистов по российскому трудовому праву<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 12.

<sup>12</sup> Там же.

<sup>13</sup> Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии

на наш взгляд, к основным тенденциям развития трудового права относятся:

1) признание общецивилизационной значимости трудовых прав и расширение сферы действия (экспансия) трудового права;

2) смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав в сферу обеспечения всестороннего развития личности;

3) усиление гибкости (дифференциации и индивидуализации) в правовом регулировании трудовых отношений в сочетании с обеспечением трудовых прав работника;

4) гармонизация индивидуальных и коллективных трудовых прав на основе расширения сферы социального партнерства;

5) приоритет международных стандартов трудовых прав.

Названные тенденции не отрицают преемственности с многовековым процессом становления и развития трудовых прав. Более того, они отражают общеправовые и специфические отраслевые закономерности развития права. Эти тенденции несомненно оказывают влияние на все институты общей и особенной частей трудового права. Ведущими систематизирующими факторами отрасли являются ее предмет и метод. Соответственно первые три тенденции и отчасти четвертая связаны с формированием предмета трудового права в постиндустриальную эпоху.

Следующие из указанных тенденций влияют на изменение метода правового регулирования трудовых отношений в XXI в.

1. Начнем с признания общецивилизационной значимости трудовых прав и расширение сферы действия (экспансия) трудового права. В определенной степени это системообразующая тенденция, которая базируется на закономерности, прослеживаемой с середины XX в. Однако универсальность данной закономерности пока не столь четко выражена. Она связана с определением места трудовых прав в системе прав человека информационного общества. Примечательно, что уже Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (ст. 23–25) зафиксировала достаточно обширный перечень трудовых прав, в их числе право на труд, свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда, равную оплату за равный труд, на создание профсоюзов, на отдых<sup>14</sup>. В системе социальных прав человека, опре-

тудового права и права социального обеспечения. М., 2007. С. 9–27.

<sup>14</sup> Всеобщая декларация прав человека. М., 1996. С. 12–13.

деленных Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ст. 6–13), трудовые права занимают доминирующее место<sup>15</sup>. Это право на труд, право на справедливые и благоприятные условия труда, право на создание профсоюзов. Европейская социальная хартия (1961 г., в ред. 1996 г.) закрепляет за работником 18 трудовых прав<sup>16</sup>. Наравне с традиционными в ней названы и иные трудовые права: право на профессиональную ориентацию, профессиональное обучение, информацию и консультации, на защиту своего достоинства во время работы, право участвовать в определении и улучшении условий труда и производственной среды, право работников-мигрантов на помощь и защиту. Европейская социальная хартия ратифицирована 3 июня 2009 г. (с некоторыми исключениями) Российской Федерацией<sup>17</sup>.

Отличительной особенностью собственно экономических и социальных прав является зависимость их реализации от состояния экономики и ресурсов государства. В этой связи не случайны в международно-правовых актах о труде оценочные формулировки: «справедливые и благоприятные условия труда», «удовлетворительное существование», «достойная жизнь». В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. особо подчеркивается, что эти права должны обеспечиваться постепенно и в «максимальных пределах имеющихся ресурсов» (ст. 2). По мнению экспертов Международной организации труда (далее – МОТ), необходим глобальный подход к универсальному «порогу прав» – совокупности минимальных прав, на которые может рассчитывать любой человек, независимо от его статуса в качестве занятого, которые, образно говоря, не могут продаваться и покупаться<sup>18</sup>. Соответственно любое государство обязано обеспечить минимальный набор трудовых прав на максимально доступном для него экономическом уровне, однако не ниже, чем определенными нормами международного права. К этой проблеме еще вернемся при рассмотрении последней, шестой, тенденции.

Универсальность трудовых прав, основанных на единстве естественно-правовых и позитивистских начал позволяет распространить этот институт на иные сферы применения профессиональной трудовой деятельности, которые отличны от традиционного наемного труда (труд профессиональных спортсменов, труд государственных и муниципальных служащих; лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, и др.). Речь идет о расширении сферы действия норм трудового права с целью социальной защиты трудовых прав этих категорий работников. Ни гражданское, ни административное право не имеют в качестве основной функции обеспечение гарантий трудовых прав. Анализируя зарубежное законодательство и практику его применения, И.Я. Киселев отмечает появление института «лиц, подобных работникам», «квазиработников», на которых в той или иной мере распространяются гарантии трудовых прав<sup>19</sup>. Отчасти эта тенденция уже нашла отражение в российском трудовом законодательстве, в частности в появлении в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) гл. 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров».

2. Еще одной тенденцией, которая прослеживается с середины прошлого века, стало смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав в сферу обеспечения всестороннего развития личности. Это положение может претендовать на статус закономерности в отношении стран Запада, однако она еще не приобрела глобального характера. Данное направление в дальнейшем развитии трудовых прав связано со смещением акцентов с «экономического» человека на личность, ее личные блага. Ценностные приоритеты прав человека все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности человека в сферу субъективного самочувствия и «качества трудовой жизни».

Личные права работника, такие как право на профессиональное обучение и повышение квалификации; право на «продвижение по служебной лестнице», право на моральное поощрение, оценку трудовых достижений, право на неприкосновенность личной жизни и защиту персональных данных, право на получение информации об условиях труда, право на защиту достоинства в период трудовой деятельности и защиту от моббинга (морального преследования на работе), приобретают особую значимость. Вслед за И.Я. Киселевым

<sup>15</sup> Международные пакты о правах человека. СПб., 1993. С. 2–6.

<sup>16</sup> Киселев И.Я. Трудовые стандарты Совета Европы // Труд за рубежом. 1999. № 4. С. 111–122.

<sup>17</sup> Российская газета. 2009. 5 июня.

<sup>18</sup> Международные трудовые нормы как глобальные общественные блага // Международный обзор труда. Т. 141. 2002. № 1–2. М., 2003. С. 185–186.

<sup>19</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. С. 17–21.

можно повторить, что нормы трудового права призваны дополнить и углубить защиту личных неимущественных прав и других нематериальных благ, осуществляемую гражданским правом, применительно к особенностям трудовых отношений. Они призваны обеспечить права и свободы человека в период трудовой деятельности и таким образом формировать статус «социального гражданина»<sup>20</sup>. Перечисленные выше трудовые права работника в своей основе имеют личностную доминанту, ярко выраженный характер нематериальных благ человека, защищаемых законом. Все эти личные блага объединяют следующие критерии: нематериальный личный характер, неотчуждаемость и непередаваемость иным способом другим лицам. В правовом механизме реализации и защиты личных трудовых благ данные права играют роль правового средства обеспечения личной сферы работника.

Особо следует акцентировать внимание на праве работника на профессиональное обучение. Примечательно, что в настоящее время на Западе все чаще в содержание (структуру) трудового договора включается образовательный элемент, причем элементы договора о труде и обучении неразрывно сливаются. В Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (2004 г.) отмечается, что образование, подготовка кадров и непрерывное обучение имеют основополагающий характер и должны быть неотъемлемой частью социальной политики государств. Более того, государства – члены МОТ должны признавать право каждого гражданина на образование и профессиональную подготовку и в сотрудничестве с социальными партнерами обеспечивать доступность непрерывного обучения для всех.

XXI в. – век «информационного общества». В этой связи потребовали осмысления и теоретического обоснования «информационные трудовые права» работников и работодателей. Их анализ позволил утверждать о появлении нового института в трудовом праве с аналогичным названием<sup>21</sup>. Примечательно, что уже второе чтение прошел федеральный закон, вносящий изменения в гл. 14 «Защита персональных данных работника». Эти изме-

нения нельзя назвать полностью соответствующими современным реалиям, однако они идут в целом в русле названной тенденции<sup>22</sup>.

В настоящее время на международном уровне ставится вопрос не просто о праве на труд, а о праве на достойный труд. Так, основной доклад Генерального директора МОТ в 1999 г. назывался «Достойный труд», а доклад 2001 г. – «Сократить дефицит достойного труда». Соответственно было выделено четыре измерения достойного труда: основополагающие принципы и права в сфере труда; занятость; социальная защита; социальный диалог<sup>23</sup>. К этому вопросу мы еще вернемся при рассмотрении шестой тенденции. По мнению З.С. Богатыренко, в связи с принятием концепции достойного труда проявилась новая тенденция развития нормотворческой деятельности МОТ, а именно решение о комплексном подходе к разработке международных правовых норм на основе создания всеобъемлющих (рамочных) конвенций<sup>24</sup>. В этой связи необходимо соответствующее изменение законодательства, начиная с Конституции РФ. Напомним, что там до сих пор прямо не закреплено право на труд, а только свобода труда (ч. 1 ст. 37). По ТК РФ (ст. 2) право на труд является составной частью принципа свободы труда, что, с точки зрения теории, более чем странно. Вероятно, в этих актах должно быть не просто закреплено право на труд (оно уже есть во Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, нормы которых обязательны для РФ), но именно право на «достойный труд» в обозначенном выше контексте.

3. Усиление гибкости (дифференциации и индивидуализации) в правовом регулировании трудовых отношений в сочетании с обеспечением трудовых прав работника<sup>25</sup>.

<sup>20</sup> Там же. С. 44.

<sup>21</sup> Лушников А.М. Персональные данные как вид информации в трудовом праве // Закон. 2011. № 10. С. 46–55; Он же. Информация в трудовом праве: опыт комплексного анализа // Российский ежегодник трудового права. 2012. № 7. С. 156–183 и др.

<sup>22</sup> Лушников А.М., Лушников М.В. О перспективах развития законодательства, регулирующего обработку персональных данных // Вопросы трудового права. 2013. № 4. С. 13–20; Они же. Информация и персональные данные в сфере трудовых отношений // Там же. С. 21–26.

<sup>23</sup> Достойный труд. 87-я сессия МКТ 1999 г. Доклад генерального директора. Женева. МБТ, 1999. С. V.

<sup>24</sup> Международная организация труда: конвенции, документы, материалы / под ред. З.С. Богатыренко. М., 2007. С. 33. См. также: Достойный труд – основа социальной политики. М., 2012; Достойный труд – ключевой ресурс инновационного развития. М., 2009 и др.

<sup>25</sup> Общие подходы см.: Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. М., 2008. С. 6–18.

И.Я. Киселев подчеркивал, что на Западе необходимость усиления гибкости государственно-правового регулирования рынка труда рассматривается в последние десятилетия как императив, вызванный объективными требованиями современной развитой экономики. От способности современного трудового права приобрести необходимую гибкость в значительной мере зависит его выживание как необходимого и важного для общества социального института<sup>26</sup>. Коренное обновление технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации, автоматизации, внедрения гибких производственных систем повлекли существенные изменения в сфере организации труда: преодоление тейлоризма и фордизма с ликвидацией конвейеров и организацией гибких производств. Это вызвало структурные изменения на рынке труда в виде появления нестандартных форм занятости: труд вне основного офиса, в том числе телеработников (компьютерных надомников); заемный труд; неполное рабочее время (частичная занятость); разделение рабочих мест; гибкий рабочий график; сокращенная рабочая неделя; временная занятость; суммированный учет рабочего времени. В развитых странах такой формой занятости охвачено в среднем от 15 до 30% работников. В экономической литературе гибкость правового регулирования трудовых отношений связывают с необходимостью правового обеспечения нестандартных форм занятости. При этом под стандартной занятостью в зарубежной литературе обычно понимают занятость по найму в режиме полного рабочего времени, на основе бессрочного трудового договора, на стационарном рабочем месте под непосредственным руководством работодателя. Соответственно все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, рассматриваются как нетипичные, нестандартные.

Усиление гибкости в регулировании трудовых отношений, расширение сферы нормативной дифференциации и договорного регулирования ставит на повестку дня вопрос о пределах гибкости. Такими пределами должны стать прежде всего общепризнанные нормы и принципы международного трудового права, а равно отраслевые принципы (запрет дискриминации в трудовых отношениях, запрет принудительного труда и др.), установленный законом минимальный уровень трудовых прав и

гарантий (национальные стандарты трудовых прав). Таким образом, не только для западных законодателей, но и для российского законодателя на повестку дня вновь встает вопрос поиска оптимального баланса, соотношения государственного, коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, особенно в связи с распространением нестандартных форм занятости. В этом контексте не совсем понятно стремление российских законодателей запретить заемный труд. Последняя попытка в самом конце 2012 г. не удалась. В контексте названной тенденции надо вести речь не о запрете, а о легализации заемного труда, однако со всеми разумными ограничениями с целью защиты прав и законных интересов работников<sup>27</sup>.

4. Гармонизация индивидуальных и коллективных трудовых прав на основе расширения сферы социального партнерства.

Эта тенденция связана с расширением сферы социального диалога (социального партнерства), адаптацией коллективных трудовых отношений к экономическим реалиям XXI в.<sup>28</sup>

Начало XXI в. ознаменовалось существенными изменениями, сдвигами в общественной организации труда, усилении индивидуально-договорных (частных) начал в правовом регулировании трудовых отношений. Как следствие, наметилась оборотная сторона медали, – снижение роли профессиональных союзов работников, профессиональной солидарности. Данная тенденция связана с общесоциальной закономерностью индивидуализации общественных отношений и их правового регулирования. Она в целом сохраняется и в начале XXI в. Таким образом, индивидуализация трудовых отношений неизбежно отражается и на судьбе коллективных трудовых отношений. При этом МОТ считает, что невозможно предложить единую идеальную модель социального партнерства, которая способствовала бы социально-экономическому росту лучше, чем другая модель. МОТ в конвенциях и рекомендациях определила основные формы и уровни сотрудничества трудящихся, работодателей и государства, а равно и правовые принципы их социального партнерства. Международные стандарты коллективных трудовых прав составляют базу

<sup>27</sup> Лушников А.М. Договоры о заемном труде // Вопросы трудового права. 2013. № 2. С. 17 – 22 и др.

<sup>28</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Социальное партнерство в сфере труда. Ярославль, 2008.

<sup>26</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003.

для становления и развития национальных моделей социального партнерства.

Глобализация рынка труда неизбежно приведет к обогащению содержания международного механизма социального партнерства. В прошлом веке сложился межгосударственный уровень социального партнерства посредством деятельности МОТ и иных международных организаций, объединений (Совет Европы, Европейский Союз, СНГ и др.). В конце XX в. получила некоторое распространение практика заключения международных коллективных соглашений, в том числе с участием транснациональных корпораций. Этот уровень регулирования транснациональных трудовых отношений получит дальнейшее развитие. С данными процессами отчасти связана и следующая тенденция.

5. Приоритет международных стандартов трудовых прав.

В его основе лежит международная универсальная концепция прав человека. Рассматриваемая тенденция приоритета международных стандартов трудовых прав связана с возрастанием роли общепризнанных принципов и норм международного трудового права в условиях глобализации. В современной литературе отмечается повышение авторитета международных трудовых стандартов, многие из которых воплощают общепризнанные в цивилизованном мире принципы и нормы международного права, действуют как внутреннее национальное право и даже имеют приоритет по сравнению с ним. Формируется механизм прямого обеспечения международно-правовой защиты трудовых прав индивидуальных работников и появляются признаки превращения региональных трудовых стандартов в наднациональное право, например в странах Европейского Союза<sup>29</sup>. В этих условиях утратили значение прежние представления о неограниченном суверенитете национального государства в регулировании трудовых отношений.

Наиболее полное выражение международные стандарты трудовых прав получили в конвенциях и рекомендациях МОТ. Как справедливо отмечает З.С. Богатыренко, современный этап совершенствования нормотворческой деятельности МОТ неразрывно связан с принятием Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации (1998 г.)<sup>30</sup>, а также

концепцией достойного труда<sup>31</sup>. Как уже указывалось, в начале XXI в. главной задачей МОТ является реализация концепции достойного труда. Результатом анализа и обсуждения его концепции стали разработанные Международным бюро труда МОТ статистические базовые показатели объективного измерения достойного труда, позволяющие определить соответствие состояния трудовых отношений в отдельных государствах заявленным целям<sup>32</sup>. Концепция достойного труда включает шесть аспектов.

Во-первых, понятие *возможности женщин и мужчин для труда*, означает такое положение, при котором они могли бы найти работу. При этом речь идет о широком понимании работы. Она охватывает все формы экономической деятельности, включая самозанятость, неоплачиваемый семейный труд и работу по найму в неформальном и формальном секторах.

Во-вторых, в идее *о труде в условиях свободы*. Подчеркивается, что работа должна быть свободно выбранной, т.е. без принуждения индивидов, некоторые формы труда неприемлемы в XXI в. Принудительный, рабский и наихудшие формы детского труда следует ликвидировать в соответствии с принятыми международными конвенциями. Это также означает, что трудящиеся должны иметь возможность свободно объединяться в свои организации и не подвергаться дискриминации.

В-третьих, *производительный труд* важен для трудящихся, чтобы они располагали приемлемыми средствами к существованию для себя и своих семей, а также чтобы обеспечить устойчивое развитие и конкурентоспособность предприятий и стран.

В-четвертых, понятие *справедливости на работе* означает необходимость честного и справедливого отношения и равных возможностей. Оно включает отсутствие дискриминации на работе и при доступе к работе, а также возможность сбалансировать трудовую деятельность и семейную жизнь.

В-пятых, *защищенность на работе* напоминает о необходимости гарантии здоровья, пенсий и средств к существованию, а также должной финансовой и иной защите в

<sup>29</sup> Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М., 2013. С. 115; Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 4 и др.

<sup>30</sup> Российская газета. 1998. 16 декаб.

<sup>31</sup> Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда // Труд за рубежом. 2003. № 3. С. 129–158.

<sup>32</sup> Ахмед И. Достойный труд и развитие человека // Международный обзор труда. 2003. Т. 142. № 1–2. М., 2004. С. 104–113; Гхай Д. Достойный труд: понятие и показатели // Там же. С. 3–38 и др.

случае болезни и других непредвиденных обстоятельств.

В-шестых, *достоинство на работе* требует, чтобы к трудящимся относились с уважением, чтобы они могли заявить о своих проблемах и участвовать в принятии решений, затрагивающих условия их труда. При этом для трудящихся существенно возможность представлять свои интересы коллективным образом.

Международное трудовое право является необходимой составляющей системы *международного права прав человека* (international law of human rights). В теории международного права международное право прав человека

признается отраслью международного права, принципы и нормы которой регулируют сотрудничество государств в обеспечении прав человека. Международное право XXI в. все более ориентируется на человека и уважение его прав.

В основу мирового порядка положены основные ценности, имеющие важное значение для международных отношений в XXI в. К ним относятся признание прав и свобод человека высшей ценностью. Их признание и защита – обязанность государства и мирового сообщества. Это утверждение в полной мере относится к трудовым правам и свободам человека<sup>33</sup>.

### Библиография:

1. Labour Law in the Post-industrial Era. Aldershot. 1994.
2. The idea of Labour Law. Oxford, 2011.
3. Алексеев С.С. Общая теория права. – М., 2008 (по изд. 1981–1982).
4. Ахмед И. Достойный труд и развитие человека // Международный обзор труда. 2003. Т. 142. № 1–2. – М., 2004.
5. Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда // Труд за рубежом. – 2003. – № 3.
6. Ветютнев Ю.Ю. Государственно-правовые закономерности (Введение в теорию). – Элиста, 2006.
7. Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. – М., 2007.
8. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. – М., 2013.
9. Гхай Д. Достойный труд: понятие и показатели // Международный обзор труда. 2003. Т. 142. № 1–2. – М., 2004.
10. Гэлбрайт Д. Новое постиндустриальное общество. – М., 2007.
11. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М., 2003.
12. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. – М., 2005.
13. Киселев И.Я. Трудовые стандарты Совета Европы // Труд за рубежом. – 1999. – № 4.
14. Лушников А.М. Договоры о заемном труде // Вопросы трудового права. – 2013. – № 2.
15. Лушников А.М. Информация в трудовом праве: опыт комплексного анализа // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 7.
16. Лушников А.М. Персональные данные как вид информации в трудовом праве // Закон. – 2011. – № 10.
17. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. – М., 2008.
18. Лушников А.М., Лушникова М.В. Информация и персональные данные в сфере трудовых отношений // Вопросы трудового права. – 2013. – № 4.
19. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. – М., 2009.
20. Лушников А.М., Лушникова М.В. О перспективах развития законодательства, регулирующего обработку персональных данных // Вопросы трудового права. – 2013. – № 4.
21. Лушникова М.В. Международное частное трудовое право: концептуальные подходы // Российский ежегодник трудового права. – 2011. – № 7.

<sup>33</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное трудовое право и право социального обеспечения. М., 2011; Лушникова М.В. Международное частное трудовое право: концептуальные подходы // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 608–628 и др.



22. Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное трудовое право и право социального обеспечения. – М., 2011.
23. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб., 2006.
24. Лушникова М.В., Лушников А.М. Социальное партнерство в сфере труда. – Ярославль, 2008.
25. Овчинников Г.Н. Закономерности развития и функционирования права: дис. ... канд. юрид. наук. – Л., 1979.
26. Рабинович П.М. Упрочение законности – закономерность социализма (Вопросы теории и методологии исследования). – Львов, 1975.
27. Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения. – Киев, 2013.
28. Тойнби А. Постижение истории. – М., 1991.
29. Тоффлер Э. Третья волна. – М., 2002.
30. Узбстер Ф. Теории информационного общества. – М., 2004.
31. Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. – М., 1992.
32. Явич Л.С. Общая теория права. – Л., 1976.

#### References (transliteration):

1. Toinbi A. Postizhenie istorii. – M., 1991.
2. Khaiek F. Pagubnaya samonadeyannost'. – M., 1992.
3. Alekseev S.S. Obshchaya teoriya prava. – M., 2008.
4. Vetyutnev Yu.Yu. Gosudarstvenno-pravovye zakonomernosti (Vvedenie v teoriyu). – Elista, 2006.
5. Ovchinnikov G.N. Zakonomernosti razvitiya i funktsionirovaniya prava: dis...kand. yurid. nauk. – L., 1979.
6. Rabinovich P.M. Uprochenie zakonnosti-zakonomernost' sotsializma (Voprosy teorii i metodologii issledovaniya). – L'vov, 1975.
7. Yavich L.S. Obshchaya teoriya prava. – L., 1976.
8. Gelbrait D. Novoe postindustrial'noe obshchestvo. – M., 2007.
9. Toffler E. Tre't'ya volna. – M., 2002.
10. Uebster F. Teorii informatsionnogo obshchestva. – M., 2004.
11. Labour Law in the Post-industrial Era. – Aldershot. 1994.
12. The idea of Labour Law. – Oxford, 2011.
13. Tendentsii razvitiya nauki trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya. – Kiev, 2013.
14. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava. V 2 t. T.1. – M., 2009.
15. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. Ocherki teorii trudovogo prava. – SPb., 2006.
16. Kiselev I.Ya. Novyi oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrial'noe obshchestvo). – M., 2003.
17. Golovina S.Yu. Sovremennye tendentsii v trudovom prave Rossii // Sovremennye tendentsii v razvitii trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya. – M., 2007.
18. Vseobshchaya deklaratsiya prav cheloveka (ofitsial'nyi tekst). – M., 1996.
19. Mezhdunarodnye pakty o pravakh cheloveka. – SPb., 1993.
20. Kiselev I.Ya. Trudovye standarty Soveta Evropy // Trud za rubezhom. – 1999. – № 4.
21. Mezhdunarodnye trudovye normy kak global'nye obshchestvennye blaga // Mezhdunarodnyi obzor truda. T.141. 2002. № 1–2. – M., 2003.
22. Lushnikov A.M. Personal'nye dannye kak vid informatsii v trudovom prave // Zakon. – 2011. – № 10.
23. Lushnikov A.M.. Informatsiya v trudovom prave: opyt kompleksnogo analiza // Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava. – 2012. – № 7.
24. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. O perspektivakh razvitiya zakonodatel'stva, reguliruyushchego obrabotku personal'nykh dannykh // Voprosy trudovogo prava. – 2013. – № 4.
25. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Informatsiya i personal'nye dannye v sfere trudovykh otnoshenii // Voprosy trudovogo prava. – 2013. – № 4.
26. Dostoinyi trud. 87-ya sessiya MKT 1999 g. Doklad general'nogo direktora. – Zheneva. MBT, 1999.
27. Mezhdunarodnaya organizatsiya truda: konventsii, dokumenty, materialy / pod red. Z.S. Bogatyrenko. – M., 2007.

28. Dostoinyi trud-osnova sotsial'noi politiki. – M., 2012.
29. Dostoinyi trud. Doklad General'nogo Direktora. – Zheneva. MBT. 1999.
30. Spravedlivaya globalizatsiya: sozdanie vozmozhnostei dlya vseh. Doklad Vsemirnoi komissii po sotsial'nym aspektam globalizatsii. – Zheneva. MBT. 2004.
31. Vainstein E. Migratsiya dlya obshchego blaga: k novoi paradigme ekonomicheskoi immigratsii // Mezhdunarodnyi obzor truda. T. 141. – 2002. № 3–4. – M., 2003.
32. Lushnikov A.M. Problemy differentsiatsii v pravovom regulirovanii otnoshenii v sfere truda // Problemy differentsiatsii v pravovom regulirovanii otnoshenii v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniya. – M., 2008.
33. Korkin A.E. Netipichnye trudovye otnosheniya: zaemnyi trud, telerabota i rabota po vyzovu. – M., 2013.
34. Lushnikov A.M. Yuridicheskaya konstruktsiya «gibkobil'nosti»: netipichnye trudovye pravootnosheniya // Vestnik trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya. Vyp. 6. – Yaroslavl', 2012.
35. Radevich E.R. Rasshirenie primeneniya sfery nestandartnoi zanyatosti kak sredstvo obespecheniya gibkosti v ispol'zovanie naemnogo truda // Tendentsii razvitiya nauki trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya. – Kiev, 2013.
36. Lushnikov A.M. Dogovory o zaemnom trude // Voprosy trudovogo prava. – 2013. – № 2.
37. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. Sotsial'noe partnerstvo v sfere truda. – Yaroslavl', 2008.
38. Gusov K.N., Lyutov N.L. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo. – M., 2013.
39. Kiselev I.Ya. Sravnitel'noe trudovoe pravo. – M., 2005.
40. Bogatyrenko Z.S. Noveishie tendentsii v normotvorcheskoi deyatel'nosti Mezhdunarodnoi organizatsii truda // Trud za rubezhom. – 2003. – № 3.
41. Akhmed I. Dostoinyi trud i razvitie cheloveka // Mezhdunarodnyi obzor truda. 2003. T. 142. № 1–2. – M., 2004.
42. Gkhai D. Dostoinyi trud: ponyatie i pokazateli // Mezhdunarodnyi obzor truda. 2003. T.142. № 1–2. – M., 2004.

*Материал поступил в редакцию 24 сентября 2013 г.*