

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ В ЭПОХУ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ

И. В. Шестерякова,
заведующий кафедрой трудового права
Саратовской государственной юридической академии
доктор юридических наук, доцент

Сегодня Международной организации труда (далее – МОТ) вновь предстоит решать непростые проблемы современных вызовов. Однако сегодня это не односложное решение вопросов, а их комплексное решение.

Представляется, что с помощью международных норм и стандартов необходимо разрешение следующих вопросов:

1. Невыплата (несвоевременная выплата) заработной платы. Этот вопрос неоднократно обсуждался на самых разных уровнях, в том числе и Президентом РФ. И в этом случае не последнюю роль играют международные нормы. По-прежнему серьезную проблему составляет вопрос о выплате заработной платы работникам при банкротстве предприятий. Речь в данном случае идет о Конвенции МОТ № 95 относительно защиты заработной платы (Женева, 1949 г.) и Конвенции МОТ № 173 о защите трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Женева, 1992 г.). Как известно, Россия ратифицировала только один механизм по защите требований работников, предусмотренный указанной Конвенцией – механизм привилегий. Однако практика его применения показала, что он не вполне роботоспособен. Несмотря на приоритетность расчета с работниками по заработной плате, на практике это не всегда возможно. Подобную мысль не раз высказывали представители профсоюза, в том числе и на профсоюзных форумах в Саратовской области. Например, работники прокуратуры Удмуртии поделились опытом о том, что они проводят работу с конкурсными управляющими, и с помощью возможности изменения календарной очередности платежей текущих и реестровых им удалось добиться выплат работникам заработной платы более 60 млн рублей.

2. Проблема сочетания рабочего времени и времени отдыха в связи с внедрением цифровизации. В этом случае важным является выполнение на национальном уровне норм конвен-

ции МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 1981 г.) и одноименной рекомендации МОТ № 165 (Женева, 1981 г.). Эти документы обращают внимание на то, что работникам с семейными обязанностями должно быть предоставлено право сочетать их с выполнением трудовых обязанностей. Однако, находясь постоянно на «связи» с работодателем, работники не всегда могут это сделать. Проблема реализации этой конвенции характерна не только для России, но и для большинства стран. Следует отметить, что постоянно быть «в доступе» работники не могут. И в данном случае возникает другая проблема – не юридического, а психологического порядка, когда работник испытывает чувство вины за то, что он не прочитал письма работодателя, а также и за то, что не выполнил то, о чем работодатель просил. Возникает неудовлетворенность от работы, «профессиональное выгорание», конфликт с коллегами, которые находятся «на связи». В свою очередь, все это влияет на возможность карьерного роста такого работника, а также и на размер заработной платы. В конечном итоге необходимо вернуться к пониманию свободы между работником и работодателем и возможностям включения в трудовой договор любых условий. Возможности цифровизации позволяют работнику и работодателю решить эти проблемы на уровне трудового договора, включив в его условия нормы, позволяющие учитывать интерес как работника, так и работодателя, устанавливая определенные рамки.

3. Проблема признания отношений трудовыми. Сегодня стали редкостью так называемые классические трудовые отношения. Сложности вызывает появление нестандартной занятости, например работа на интернет-платформах. Так, признавая отношения трудовыми, суды европейских государств опираются на то, что определяющим признаком в данном случае должно быть доказательство прямого подчинения работника работодателю, выполнение работы с подчинением распорядку и дисциплине. Например, Верховный Суд Франции 28 ноября 2018 г. [1] признал отношения трудовыми, основываясь на том, что работники были оснащены системами геолокации, что давало возможность работодателю отслеживать их передвижение и контролировать их, кроме того, работодатель мог деактивировать их аккаунт, что является проявлением дисциплинарной власти работода-

теля. Другое решение Верховного Суда Франции от 10 января 2019 г. в отношении таксистов компании Uber также было вынесено в пользу работников и их отношения были признаны трудовыми на том основании, что они сами не устанавливали тарифы, это была прерогатива компании; они не имели доступа к клиентской базе, а это значит, что развивать этот бизнес не имели возможности; Uber предоставляет своим водителям поведенческие рекомендации; водители должны были постоянно находиться на связи с работодателем; компания могла деактивировать их учетную запись. Примечательно, что представители компании настаивали на том, что отношения не носят характер трудовых, так как водители могли самостоятельно принимать решение об отключении и не работать в определенный период времени. Однако Верховный Суд эти доводы не принял во внимание, мотивируя это тем, что как только таксисты подключались к платформе, они становились подчиненными Uber [2]. Важно, что суды Франции исходят из того, что Uber является полноценным работодателем, а не только посредником для водителей. Это объясняется влиянием решений Европейского суда по правам человека, в данном случае решения от 20 декабря 2017 г. [3]. Необходимо отметить, что, к сожалению, российская практика по таким делам пока немногочисленна, а та, которая есть, идет вразрез с позицией ЕСПЧ. Например, Мосгорсуд по делу № 33-15213/2018 [4] вынес решение не в пользу водителя и не признал отношения трудовыми.

В связи с развитием цифровизации в трудовом праве стали появляться новые термины, такие как электронный документооборот, цифровое присутствие, цифровая детоксикация и т. д.

Очевидно, что особую роль в данном случае играет рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении (Женева, 15.06.2006).

4. Международные трудовые нормы и экстерриториальное применение трудового права в свете развития трудовправовой интеграции. Трудовправовая интеграция является составной частью происходящих в современном мире интеграционных процессов, для которых характерны следующие признаки:

— интеграция в рамках международных организаций, уступила место глобальным интеграционным процессам в рамках экономических союзов и пулов;

— основным видом трудовправовой интеграции становится трудовправовая геоинтеграция, имеющая свои характерные особенности: 1) не только посредством международных организаций, а все больше в рамках партнерских образований (пул, клуб и т. д.), не столько политических, сколько экономических; 2) вне фактических границ государств (например, Россия не со всеми странами БРИКС имеет сопряженную границу); 3) правотворчество, обусловленное торгово-экономической деятельностью партнерских образований, непосредственно влияет на национальное трудовое право, причем то или иное государство вынужденно изменить свое национальное законодательство, вплоть до Конституции; 4) установлены «санкции» (рычаги давления) за нарушение прав работников; 5) нормы торговых соглашений становятся модельным законодательством для государств-партнеров; 6) нормы МОТ все чаще и в большем объеме включаются в торговые соглашения;

— охват интеграционными соглашениями участвующих в них государств становится все больше;

— трудовые нормы становятся «обычными» в торговых соглашениях, и, кроме того, они являются основой многонациональных торговых соглашений;

— на трудовые нормы в рамках экономических союзов оказывают влияние международные глобальные рамочные соглашения;

— усиление влияния транснациональных корпораций.

В свете развития таких процессов особое значение придается конвенциям МОТ о защите трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Таким образом, речь идет о взаимодействии международных трудовых норм, принимаемых на глобальном и региональном уровне.

Поводя итог, можно отметить, что сегодня уже мы стоим на пороге чего-то нового. Это новое вокруг нас, а международные трудовые нормы помогут и сегодня в защите трудовых прав работников.

Список использованных источников

1. The decision of the French Supreme Court on employment status – delivery drivers and the Take It Easy app found to be in an employment relationship [Electronic resource] // Ebl Miller Rosenfalck. –

Mode of access: <http://www.millerrosenfalck.com/2019/01/the-decision-of-the-french-supreme-court-on-employment-status-delivery-drivers-and-the-take-it-easy-app-found-to-be-in-an-employment-relationship/>. – Date of access: 07.09.2019.

2. Troubled times for digital platforms [https](https://www.international-law-office.com/newsletters/employment-benefits/france/coblence-associis/troubled-times-for-digital-platforms) [Electronic resource] // International Law Office. – Mode of access: <http://www.international-law-office.com/newsletters/employment-benefits/france/coblence-associis/troubled-times-for-digital-platforms>. – Date of access: 07.09.2019.

3. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017 [Electronic resource] // EUR-Lex. – Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434>. – Date of access: 07.09.2019.

4. Информация по делу № 33-15213/2018/ [Электронный ресурс] // Суды общей юрисдикции города Москвы. – Режим доступа: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1459bc94-c784-41d1-87b1-0aceaaf414ea>. – Дата доступа: 07.09.2019.