

## ГРАЖДАНСКОЕ И ТРУДОВОЕ ПРАВО


### CIVIL AND LABOR LAW

<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2024-28-4-798-816>  
EDN: HSEQYX

Научная статья / Research Article

#### Позиции Международной организации труда в отношении ограничений в сфере труда

Л.Г. Джиджавадзе  

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль,  
Российская Федерация  
 [levandzhidzhavadze@yandex.ru](mailto:levandzhidzhavadze@yandex.ru)

**Аннотация.** Ограничения в трудовом праве занимают значительную часть в содержании актов Международной организации труда и выступают необходимым инструментом регулирования трудовых отношений как на международном, так и на национальном уровне. В условиях глобализации, информатизации и развития нетипичных форм занятости ограничения являются своеобразной гарантией защиты прав работника и обеспечения стабильности в регулировании трудовых отношений. В своем докладе Комитет экспертов МОТ в 2023 г. обратил внимание на проблемные моменты, связанные с несоответствием положений российского законодательства международным нормам Конвенций МОТ № 81, 87, 98, 100, 111. С использованием формально-юридического и сравнительно-правового методов проводится подробный анализ ограничений, связанных с профсоюзным представительством, правом работника на забастовку, запретом сексуального домогательства и защитой от психологического насилия, проблемами обеспечения гендерного и расового равенства в сфере труда, с деятельностью инспекций труда. Исследуется опыт зарубежных стран (Франции, Индии, Венгрии, Финляндии, Швеции, США, Великобритании и ФРГ) по данным проблемам и предлагаются пути совершенствования российского трудового законодательства с целью приведения его в соответствие с актами МОТ. Кроме этого, на основе системного анализа правотворческой и правоприменительной практики МОТ выводится толкование понятия «ограничение в трудовом праве». Новизна данной работы также заключается в том, что используется комплексный подход к анализу трудовых ограничений как в международной, так и в национальных правовых системах государств. Существующие ранее исследования носили фрагментарный характер и не делали акцента на рассмотрение ограничений в трудовом праве.

**Ключевые слова:** ограничения в трудовом праве, Международная организация труда, психологическое насилие, сексуальное домогательство, дискриминация, гендерное равенство, инспекция труда, антипрофсоюзная дискриминация, забастовка

**Конфликт интересов.** Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

© Джиджавадзе Л.Г., 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

Поступила в редакцию: 04 ноября 2023 г.

Принята к печати: 15 октября 2024 г.


**Для цитирования:**

Джиджавадзе Л.Г. Позиции Международной организации труда в отношении ограничений в сфере труда // *RUDN Journal of Law*. 2024. Т. 28. № 4. С. 798–816. <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2024-28-4-798-816>

## International Labor Organization's stance on work-related restrictions

Levan G. Dzhidzhavadze  

P.G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

levandzhidzhavadze@yandex.ru

**Abstract.** Restrictions in labor law constitute a significant component of the content of the acts of the International Labor Organization's regulatory framework, serving as vital instruments for governing labor relations at both the international and national levels. Particularly in the context of globalization, digitalization and proliferation of non-standard employment arrangements, these restrictions play a crucial role in safeguarding employee rights and maintaining stability in labor regulation. In 2023 report of the ILO Committee of Experts highlighted issues concerning the misalignment of Russian legislation with the international norms outlined in ILO Conventions Nos. 81, 87, 98, 100, and 111. Employing formal legal and comparative legal methodologies, this report conducts a comprehensive analysis of restrictions pertaining to trade union representation, the right to strike, prevention of sexual harassment and protection from mobbing, challenges related to gender and racial equality in the labor sphere and the operations of labor inspections. The study delves into the experiences of various foreign countries (France, India, Hungary, Finland, Sweden, USA, Great Britain, and Germany) in addressing these issues, and proposes strategies for enhancing Russian labor legislation to align with ILO conventions. Furthermore, through a systematic examination of law-making and law enforcement practices of the ILO, it provides a refined interpretation of the concept of "restriction in labor law". The novelty of this work also lies in its integrated approach, analyzing labor and legal restrictions within the international and national legal systems of states. This study fills a gap left by previous fragmented research efforts that did not specifically address restrictions in labor law.

**Key words:** restrictions in labor law, International Labor Organization, mobbing, sexual harassment, discrimination, gender equality, labor inspection, anti-union discrimination, strike

**Conflict of interest.** The author declares no conflict of interest.

*Received: 04th November 2023*

*Accepted: 15th October 2024*

**For citation:**

Dzhidzhavadze, L.G. (2024) International Labor Organization's stance on work-related restrictions. *RUDN Journal of Law*. 28 (4), 798–816. (in Russian). <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2024-28-4-798-816>

## Введение

Деятельность Международной организации труда (МОТ) связана с ограничениями. МОТ изначально создавалась для ограничения работодательской власти и защиты прав работника. Так, данный вывод следует из анализа целей деятельности

МОТ, закрепленных в преамбуле Устава<sup>1</sup> Международной организации труда 1919 г. Такие цели, как «регламентация рабочего времени», «установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели», «гарантии заработной платы» и др. предусматривают реализацию путем регламентации трудовых ограничений. Доказательством этого является и тот факт, что первые конвенции МОТ напрямую касались вопросов ограничений в трудовом праве, среди них, например: Конвенция Международной организации труда № 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Вашингтон, 29.10.1919)<sup>2</sup>, Конвенция Международной организации труда № 3 «О труде женщин до и после родов» (Вашингтон, 29.10.1919)<sup>3</sup> и др.

На 111-й Международной конференции труда Генеральный директор МОТ провозгласил в качестве первоочередной цели МОТ на текущем этапе развития истории построение «социальной справедливости» через решение таких задач, как повышение гарантий занятости для молодых специалистов в целях предотвращения перехода их в число мигрантов, обеспечение равенства возможностей, обеспечение более четкого соблюдения прав человека и трудовых прав в процессе развития торговли и другое<sup>4</sup>. Реализация поставленной цели невозможна без применения механизма «ограничение–гарантия».

Большинство ограничений в рамках МОТ устанавливаются в интересах работников как более слабой стороны трудовых отношений. Однако в правовых актах МОТ можно встретить и ограничения прав работника (например, ограничение права на забастовку), а также ограничения, устанавливаемые в интересах представительных органов работника и работодателя (например, запрет роспуска профсоюзов), а также органов государственной власти по контролю и надзору в сфере труда (например, ограничение права работодателя в виде обязанности обеспечить беспрепятственный доступ на территорию для инспекторов труда). В задачу моего исследования будет входить не приведение примеров ограничений, а обращение внимания на проблемные моменты взаимодействия международной и российской системы трудового права.

Россия, оставаясь активным участником МОТ, ратифицируя ее конвенции, связывает себя определенными обязательствами. Значительное число правовых актов МОТ прямо или косвенно касается трудовых ограничений. Международное трудовое право тесно связано с национальным, поэтому в целях совершенствования российского законодательства, его гармонизации с международным правом необходимо проанализировать, какие противоречия существуют между правовыми актами

<sup>1</sup> Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.) (с изм. и доп.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XVI. М., 1957. Ст. 657.

<sup>2</sup> Конвенция Международной организации труда № 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Заключена в Вашингтоне, 29.10.1919–27.01.2020) // Конвенции и рекомендации МОТ, Женева, 1991 год.

<sup>3</sup> Конвенция № 3 Международной организации труда «О труде женщин до и после родов» (Заключена в г. Вашингтоне 29.10.1919–27.01.1920) // Конвенции и рекомендации, принятые международной Конференцией Труда, том I, 1919–1956 г.

<sup>4</sup> Генеральный директор МОТ призвал «развернуть ход истории в сторону социальной справедливости». Режим доступа: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_885508/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_885508/lang--ru/index.htm) (дата обращения: 25.10.2023).

МОТ и российским трудовым законодательством по вопросу ограничений в трудовом праве, дать им правовую оценку, а также выяснить, какую трактовку дает МОТ понятию «ограничение в трудовом праве».

В целях внесения методологической ясности необходимо подчеркнуть, что под ограничением в рамках данной статьи понимается «специальный прием юридической техники, представляющий собой закрепленные в законах или иных источниках права, а также в правоприменительных актах пределы поведения, влекущие сужение правомочий субъекта» (Dzhidzhavadze, 2023). Ввиду ограничения объема научной статьи останавливаться на данном вопросе подробно не представляется возможным, в связи с чем укажем, что особенностями ограничений в трудовом праве является: а) построение ограничений в трудовом праве с учетом согласования интересов работников, работодателей, их представителей и государства. Наличие бинарной пары «гарантия–ограничение», смысл которой заключается в том, что ограничения для одной из сторон трудовых и производных от них отношений является гарантией для другой; б) наличие трех уровней установления трудовых ограничений (нормативно-правового, коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного), но в отношении работника (как наименее защищенной стороны трудового отношения) с соблюдением принципа *in favorem*; в) особый субъектный состав трудовых ограничений; г) направленность ограничений преимущественно на работодателя; д) наличие особых целей закрепления ограничений.

### **Ограничение права на забастовку и права на членство в международных организациях**

Проанализировав отчет Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (далее – Комитет) за 2023 г.<sup>5</sup> (Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations), мы можем подчеркнуть следующие моменты.

1) Первый аспект касается противоречия положений российского законодательства и Конвенции № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87))<sup>6</sup> (далее – Конвенция МОТ № 87).

Во-первых, по мнению Комитета, в российском праве установлены необоснованные и чрезмерные ограничения для деятельности профсоюзов работников и представительных органов работодателей, признаваемых иностранными агентами, а именно возможность их ликвидации или исключения из реестра по ст. 32 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»<sup>7</sup>. Это противоречит ст. 2–4 Конвенции МОТ № 87. Также частое проведение внеплановых

<sup>5</sup> Сессии Международной конференции труда. 109-я сессия, 2021 г. Отчет IV «Формирование навыков и обучение на протяжении всей жизни для будущей работы». Режим доступа: <https://ethicalmarketingnews.com/ilo-releases-2023-report-of-the-committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations> (дата обращения: 25.10.2023).

<sup>6</sup> Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87)) (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС КонсультантПлюс.

<sup>7</sup> Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 3, ст. 145.

проверок может затруднить деятельность профсоюза работников или представительного органа работодателей. В данном случае нарушается право на членство в международных организациях. Представляется, что в условиях напряженной международной обстановки усиленный контроль России за деятельностью иностранных агентов является обоснованным. Но при этом необходимо соблюдать баланс ввиду того, что приостановка деятельности представительных органов не должна сказываться на эффективности защиты прав.

Во-вторых, Комитет обращает внимание на неоправданное ограничение права на забастовку для: а) государственных и муниципальных служащих гражданской службы; б) работников железнодорожного транспорта. По мнению Комитета, в данном случае нарушаются положения ст. 3 Конвенции МОТ № 87. Напрямую в ней право на забастовку не закрепляется, однако толкование права на забастовку и допустимые пределы его ограничения выработаны практикой контрольных органов МОТ, а также деятельностью Комитета по свободе объединений (далее – КСО). Как подчеркивают Н.Л. Лютов и Е.С. Герасимова, толкование международных правовых норм часто выходит за пределы содержания актов МОТ (Lyutov & Gerasimova, 2015). Несмотря на положения, выработанные органами МОТ в течение длительной международной практики, многие члены МОТ продолжают вводить дополнительные ограничения права на забастовку в своих национальных законах (Gerasimova & Kolganova, 2016). Согласно п. 541 Freedom of association – Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006<sup>8</sup> (далее – сборник решений и принципов КСО) забастовки запрещены в 2 случаях: а) для госслужащих, осуществляющих властные полномочия от имени государства; б) для работников жизненно важных служб, прерывание которых может поставить под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье всего населения или его части.

Начнем рассмотрение с государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Что касается ограничений права первой категории лиц, то аргументом Российской Федерации является тот факт, что их деятельность обеспечивает функционирование государства, так как они осуществляют полномочия от имени государства. Напрямую запрет забастовок для служащих государственной гражданской службы не содержится в ст. 413 ТК РФ<sup>9</sup>, что дает повод для размышлений. Так, ряд ученых считают, что такой запрет существует согласно ч. 2 ст. 413 ТК РФ во взаимосвязи с п. 15 ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>10</sup> (далее – ФЗ № 79). Запрет прекращать исполнение должностных полномочий в целях урегулирования служебного спора рассматривается как запрет забастовок. Другая группа ученых считает, что служебный спор и коллективный трудовой спор – разные понятия, в связи

<sup>8</sup> ILO. Freedom of Association Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva, 2006 (Свобода ассоциации – сборник решений и принципов Комитета по свободе ассоциации Руководящего органа МОТ. Пятое (пересмотренное) издание, 2006). Режим доступа: [http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090632/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm) (дата обращения: 25.10.2023).

<sup>9</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

<sup>10</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

с чем, ограничений на забастовку служащих нет (Minnigulova, 2010). Если брать исторический аспект вопроса, то в ранее действовавшем Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»<sup>11</sup> напрямую было установлено ограничение права на забастовку для всех видов государственных служащих. Сейчас же законодатель напрямую закрепил запрет лишь для правоохранительной и военной службы, умолчав при этом о гражданской службе. Это может быть аргументом к тому, что для государственных гражданских служащих безусловного запрета нет.

Если провести лингвистический анализ, то в ФЗ № 79 в п. 15 ч. 1 ст. 17 используется понятие «служебный спор». Далее в этом нормативном акте раскрывается лишь понятие «индивидуальный служебный спор» в ст. 69. О возможности коллективных служебных споров законодатель просто умолчал. В данном случае наблюдается дефект юридической техники ввиду того, что законодатель не раскрывает понятие «служебный спор», а упоминает лишь об отдельном его виде. Если проанализировать понятия «служебный спор» и «индивидуальный служебный спор» с точки зрения законов формальной логики, то понятно, что они соотносятся как целое и часть. Следовательно, данный аргумент можно использовать как обоснование запрета забастовок для служащих государственной гражданской службы, ввиду того, что понятие «служебный спор» включает категорию «коллективный служебный спор». Более грамотно поступил законодатель в ст. 72 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>12</sup>, закрепив запрет коллективных служебных споров. Хотя в этом случае дублировать положение не требовалось, потому что ограничение права на забастовку в правоохранительных органах закреплено в ТК РФ. Судебной практики о забастовках госслужащих государственной гражданской службы не имеется. Из всего этого следует, что в Российской Федерации существует запрет забастовок для государственных гражданских служащих (это подтверждается формально-логическим, лингвистическим анализом законодательства, а также отсутствием прецедентов). В целях прекращения дискуссий законодателю следует закрепить соответствующее положение в ТК РФ, как было раньше, или устранить дефекты юридической техники в ФЗ № 79, конкретизировав, что речь идет и о коллективных служебных спорах. Что касается муниципальных служащих, то у них в п. 14 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>13</sup> четко установлен запрет прекращать несение службы в целях урегулирования трудовых споров.

Комитет считает полный запрет права служащих на забастовку неоправданным и предлагает поделить категории работников на несколько видов, выделив категорию служащих, непосредственно осуществляющих полномочия от государства, которым будет установлен абсолютный запрет. А за служащими, от которых непосредственно не зависит реализация функций государства (например, делопроизводители,

<sup>11</sup> Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (утратил силу) (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1995. № 31.

<sup>12</sup> Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. I), ст. 7020.

<sup>13</sup> Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2007. № 10, ст. 1152.

бухгалтеры), право на забастовку сохранить. Позиция МОТ представляется разумной и является «золотой серединой». Данное предложение-рекомендация была сообщена России Комитетом еще в 2018 г.<sup>14</sup>, но изменения до сих пор внесены не были.

Стоит признать, что аналогичное противоречие имеется и в законодательстве ФРГ, которое также запрещает забастовку для госслужащих. Федеральный конституционный суд ФРГ, подчеркивая правильность подхода национального законодателя, обратил внимание, что разделение госслужащих на категории («суверенных» (непосредственно осуществляющих полномочия власти и не имеющих право на забастовку) и «карьерных» (например, учителей и иных «низших» служащих, которые имеют право на забастовку)), которые предлагаются международными нормами, является затруднительным. По какому критерию проводить «водораздел»? Кроме этого, по мнению судебных органов ФРГ, баланс достигается тем, что госслужащие могут защитить свои права в суде или через профсоюзы (Jacobs & Payandeh, 2020). Реализация положений МОТ в Российской Федерации может столкнуться с аналогичными проблемами деления госслужащих на категории.

Более либеральный подход к ограничению права на забастовку сложился в Венгрии. В ней осуществлена попытка реализации положений конвенций МОТ. Так, все государственные служащие в целях регулирования права на забастовку разделены на 4 категории: а) армия и полиция, национальная гвардия (правоохранительная и военная служба); б) госслужащие государственных органов, кроме налоговой службы (государственные гражданские служащие); в) государственные служащие (учителя, госслужба в широком смысле слова); г) работники компаний, принадлежащих государству (понятие государственной службы в широком смысле) (Melypataki & Toth, 2023). Так, в соответствии с п. 3 параграфа 2 Закона Венгрии «О забастовках» для первой категории устанавливается абсолютный запрет на забастовку, для двух остальных она допускается, но с определенными ограничениями. Так, учителя и работники государственных фирм имеют право на забастовку при обеспечении предоставления необходимого минимума общественных и государственных услуг (Jacob, Prugberger & Zaccaria, 2016). Государственным гражданским служащим предоставлено право на забастовку с учетом особых правил, содержащихся в соглашении между правительством и профсоюзами. То есть регулирование вопроса о порядке проведения забастовки для государственных гражданских служащих осуществляется на социально-партнерском уровне. Представляется, что одним из ограничителей останется необходимость обеспечения нормального функционирования государственного органа. Такой способ приведения норм национального законодательства по вопросу забастовок в соответствие с международным правом достоин внимания. О каком бы государстве ни шла речь, должен соблюдаться баланс между интересами государства-работодателя и работников (государственными служащими) (Cohen & Matee, 2015).

Перейдем теперь к анализу ограничения права на забастовку для работников железнодорожного транспорта. Согласно ч. 2 ст. 26 Федерального закона от

<sup>14</sup> Observation (CEACR) – adopted 2018, published 108th ILC session (2019) (Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) – общее замечание, публикация 2019 года). Режим доступа: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3960669,102884,Russian%20Federation,2018](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3960669,102884,Russian%20Federation,2018) (дата обращения: 25.10.2023).

10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»<sup>15</sup> забастовка запрещена для «работников железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом». Комитет предлагает определить «минимум работ», при обеспечении выполнения которых забастовка будет разрешаться. Правительство РФ настаивает, что железнодорожный транспорт связан с обороной страны, и послабления недопустимы. На что Комитет замечает, что в соответствии с п. 587 Сборника решений и принципов КСО железнодорожный транспорт не является «основной службой», обеспечивающей оборону и безопасность страны. Под основной службой в международном законодательстве понимаются службы, остановка деятельности которых создает угрозу жизни, здоровью и безопасности всего населения или его части (Mikhaylenko & Zaitseva, 2016). Представляется, что доля разумных размышлений в положениях МОТ имеется. Не во всех случаях для обеспечения бесперебойного функционирования железнодорожного транспорта необходим полный комплекс работ. Аргумент Правительства РФ, касающийся обороны страны, вызывает вопрос. Ведь доводом законодателя в ч. 2 ст. 413 ТК РФ при ограничении права на забастовку для работников железнодорожного транспорта, если она создает угрозу для обороны страны, является необходимость обеспечения жизнедеятельности населения. Ключевым фактором является необходимость обеспечения жизнедеятельности населения. Формулировка ч. 2 ст. 413 ТК РФ носит расплывчатый характер, отдавая фактически решение вопроса в руки правоприменителя. Судебная практика по данной категории дел необширная. Так, например, 23.11.2007 Московский городской суд признал объявленную Российским профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников забастовку незаконной<sup>16</sup>, т.к. запрещены забастовки на железнодорожном транспорте. 19.08.2008 Мещанский районный суд г. Москвы признал забастовку незаконной, а увольнение работника в связи с нарушением трудовой дисциплины – законным, указав при этом, что прекращение работы привело к задержкам и создало угрозу для жизни пассажиров.

Получается, что в российском законодательстве право работников на забастовку ограничено в большей степени, чем это предусматривается Конвенцией МОТ № 87 и международной практикой деятельности органов МОТ. Представляется, что необходимо внести изменения в ТК РФ в соответствии с предложениями Комитета. Здесь всплывает проблема отсутствия эффективного механизма исполнения решений МОТ и обеспечения соблюдения конвенций и иных правовых актов МОТ, о чем неоднократно подчеркивали ученые (Gusov & Lyutov, 2014; Lushnikov & Lushnikova, 2015).

<sup>15</sup> Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2003. № 2, ст. 169.

<sup>16</sup> Сегодня Московский городской суд удовлетворил иск ОАО «РЖД» о признании незаконной забастовки, назначенной на 28 ноября профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ). Режим доступа: <https://company.rzd.ru/ru/9397/page/104069?id=29687> (дата обращения: 25.10.2023).



## Ограничение права на ведение коллективных переговоров и антипрофсоюзная дискриминация

Второй аспект связан с реализацией положений Конвенции № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»<sup>17</sup> (далее – Конвенция МОТ № 98). Одна из проблем, которую отмечает Комитет, это – противоречие положений ст. 4 Конвенции № 98 и ст. 31 ТК РФ в части представления интересов работников иным представительным органом, состав которого может включать лиц, не входящих в профсоюз. По мнению Комитета, нарушается право работников на ведение коллективных переговоров ввиду того, что прямой контакт между предприятием и работниками отсутствует. Правительство РФ считает, что это факультативный способ, применимый лишь в особых случаях (при отсутствии профсоюза, или если профсоюз объединяет не более 50%). Представляется, что российский законодатель сгладил противоречие положением ч. 2 ст. 31 ТК РФ о том, что первичный орган профсоюзной организации не лишен права по представлению интересов даже при наличии иного представительного органа.

Еще одна проблема, на которую обращает внимание Комитет – это антипрофсоюзная дискриминация. Согласно данным, содержащимся в деле №2758<sup>18</sup>, по жалобе, поданной в отношении РФ, основными нарушениями являются: физическое нападение на лидеров профсоюза, отказ в предоставлении льгот членам профсоюза, акты антипрофсоюзной дискриминации, незаконное вмешательство в дела профсоюзов и др. По мнению МОТ, у России отсутствует действенный механизм защиты членов профсоюза от дискриминации, что не совсем соответствует ст. 1, 2, 3 Конвенции МОТ № 98. Так, предлагается: а) учредить специализированный орган, направленный на защиту прав профсоюзов (эти полномочия могут быть переданы и существующему органу); б) провести обучение органов и судов по вопросам свободы ассоциаций. Хотя и не внесены изменения в законодательство РФ, но Правительство РФ не исключает возможность сотрудничества с МОТ по данному вопросу. Проблемой контроля динамики выполнения Правительством РФ своих обещаний является отсутствие статистических данных нарушения прав профсоюзов и антипрофсоюзной дискриминации в частности. Из отчетов Российской Федерации следует, что законопроект о внесении изменений все еще находится на стадии разработки<sup>19</sup>. Получается, что Комитет ведет речь о незаконном ограничении права на организацию. В современных реалиях основными формами антипрофсоюзной дискриминации остаются: угроза привлечения к дисциплинарной ответственности и угроза увольнения, как его разновидность, а также словесные угрозы работодателя о том, что «он не даст спокойно работать», и иные способы морального давления

<sup>17</sup> Конвенция № 98 Международной организации труда «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые МКТ 1919-66 гг., Женева, 1983.

<sup>18</sup> Case № 2758 (Russian Federation) – Complaint date: 20-JAN-10 (Дело № 2758 (Российская Федерация) – Дата подачи жалобы: 20-10 января) // Электронный ресурс МОТ. Режим доступа: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001\\_COMPLAINT\\_FILE\\_ID:2897753](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897753) (дата обращения 25.10.2023).

<sup>19</sup> Effect given to the recommendations of the committee and the Governing Body – Report No 375, June 2015 (Выполнение рекомендаций комитета и Руководящего органа – Отчет № 375, июнь 2015 г. // Электронный ресурс МОТ. Режим доступа: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3241297](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3241297) (дата обращения: 25.10.2023).

(Gerasimova, Ostrovskaya & Bیزیukov, 2018). Проанализировав судебную практику, можно подчеркнуть, как работнику трудно доказать, что на него оказывалось давление из-за его профсоюзной деятельности. Так, например, в соответствии с решением Ленинского районного суда от 03.10.2017 по делу № 2-2878/2017<sup>20</sup> суд не усмотрел в действиях работодателя антипрофсоюзную дискриминацию. Работница О.Б. Кириченко утверждала, что ее незаконно уволили в связи с сокращением численности штата. Она считала, что это связано с ее выступлением на Приморской краевой профсоюзной конференции работников по жизнеобеспечению, в ходе которого она высказывала критику в адрес Михайловского филиала. Работница также указывала, что не только ее, но и других активистов подвергли сокращению. Однако суд признал необоснованным отказ Общероссийского профессионального Союза работников в даче согласия на увольнение. Еще согласно решению Арсеньевского городского суда Приморского края от 30.07.2020 по гражданскому делу № 2-510/2020<sup>21</sup> истцу было отказано в удовлетворении иска о признании приказа об увольнении незаконным и о восстановлении на работе. Истец ссылался на то, что на него оказывалось давление с целью выхода из профсоюза. В адрес истца началось моральное давление в виде переложения его полномочий, отстранения от совещаний, устных жалоб. Истец был принципиальным, поэтому работодателю пришлось его подвести под сокращение. Доказать эти обстоятельства истец не смог. Свидетельские показания суд посчитал недостаточными и требовал документальное подтверждение.

Таким образом, мы видим, что необходимо усовершенствовать механизм защиты от антипрофсоюзной дискриминации. В этом плане рекомендации Комитета выглядят небезосновательными.

Очередной блок связан с соблюдением Конвенции Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»<sup>22</sup> (далее – Конвенция МОТ № 111). Первая проблема касается дефектов юридической техники, в части отсутствия дефиниции понятия «убеждения» (ст. 3 и 64 ТК РФ), в то время как в ст. 1 Конвенции МОТ № 111 используется термин «политические убеждения». Кроме того, отсутствуют нормы, запрещающие косвенную дискриминацию. Данные положения напрямую не являются трудовыми ограничениями, но поскольку дискриминация является незаконным ограничением, то корректировка законодательства в этой сфере окажет положительное влияние на защиту прав работников.

### **Моббинг и сексуальное домогательство на рабочем месте**

Еще одной проблемой в данном блоке является отсутствие в российском законодательстве норм, защищающих от сексуального домогательства на работе.

<sup>20</sup> Решение Ленинского районного суда от 03.10.2017 по делу № 2-2878/2017 // Электронный ресурс ГАС РФ «Правосудие». Режим доступа: [https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1\\_59c099029e9a6f07a0e65b588534ef07&shard=Все%20дела%20\(новое\)&from=p&r=](https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1_59c099029e9a6f07a0e65b588534ef07&shard=Все%20дела%20(новое)&from=p&r=) (дата обращения: 25.10.2023).

<sup>21</sup> Решение Арсеньевского городского суда Приморского края от 30.07.2020 по гражданскому делу № 2-510/2020 // Электронный ресурс ГАС РФ «Правосудие». Режим доступа: [https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1\\_67885af100971b11dabcf5e43024bb66&shard=Все%20дела%20\(новое\)&from=p&r=](https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html#id=1_67885af100971b11dabcf5e43024bb66&shard=Все%20дела%20(новое)&from=p&r=) (дата обращения: 25.10.2023).

<sup>22</sup> Конвенция Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XXII. М., 1967.

Усиление ответственности за диффамацию пугает жертв насилия обращаться в суд за защитой прав ввиду того, что в отношении них самих может начаться уголовное преследование (CEDAW/C/RUS/CO/9, 30 November 2021, paragraphs 24, 36 and 38)<sup>23</sup>. Защита от сексуального насилия на рабочем месте нормами уголовного права и в рассмотрении дел в рамках уголовного судопроизводства является недостаточной по следующим причинам: а) для состава уголовной ответственности по ст. 133 УК РФ<sup>24</sup> требуется наличие многих признаков, которые при насилии на рабочем месте могут отсутствовать; б) уголовное право не охватывает весь спектр поведения при сексуальном домогательстве на рабочем месте; в) в рамках уголовного судопроизводства затруднено рассмотрение дел о сексуальном насилии на рабочем месте ввиду деликатности вопроса, высокого бремени доказывания.

Комитет настоятельно рекомендует внести следующие изменения в российское трудовое законодательство: а) закрепить определение и запрет сексуального домогательства на рабочем месте как за вознаграждение, так и во «враждебной среде» при приеме на работу (параграф 789, 792 Общего обзора основополагающих конвенций за 2012 год (далее – Общий обзор))<sup>25</sup>; б) закрепить надлежащие превентивные и исправительные меры.

Проанализировав позицию МОТ по сексуальному домогательству, видится необходимость ее дополнить следующими аспектами:

а) Латентный характер данных правонарушений обуславливается не только страхом жертвы перед уголовным преследованием. В делах о сексуальном домогательстве на рабочем месте существует, так называемая, «культура молчания», обусловленная страхом потерять работу. Об этом свидетельствуют социологические данные опроса женщин в европейских странах, которые показали, что из 4000 опрошенных женщин 16 % скрыли факт сексуального насилия на рабочем месте<sup>26</sup>. Во Франции, в соответствии с отчетом 2017 г., 40 % обратившихся в правоохранительные органы в связи с сексуальным домогательством были подвергнуты дисциплинарным взысканиям или уволены по сокращению штата<sup>27</sup>. Некоторые работодатели даже в трудовой договор включают условия о неразглашении, что является незаконным (США, Великобритания) (Wagh, 2023). Согласно глобальному отчету МОТ по делам о насилии на рабочем месте (Experiences of violence and harassment at work: A global first survey<sup>28</sup>), который был сформирован на основе опроса респондентов из различных государств-членов МОТ (со стороны РФ число опрошенных составило 2001 человек), в 2022 г. основными барьерами для раскрытия информации о насилии со стороны жертв являются: «отсутствие доверия к полиции», «считают

<sup>23</sup> CEDAW/C/RUS/CO/9, 30 November 2021: Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин – заключительные замечания по девятому периодическому докладу Российской Федерации // Электронный ресурс ООН. Режим доступа: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/cedawrusco9-concluding-observations> (дата обращения: 25.10.2023).

<sup>24</sup> Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 1996. № 25, ст. 2954.

<sup>25</sup> Общий обзор 2012 (фундаментальные конвенции МОТ). Режим доступа: [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_125798/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_125798/lang--en/index.htm) (дата обращения: 25.10.2023).

<sup>26</sup> Trust, YWs. It's (Still) a rich man's world: inequality 100 years after votes for women. Report No. Report Number. Place Published: Institution. 2018.

<sup>27</sup> Rubin, AJ. 'Revolt' in France against sexual harassment hits cultural resistance // The New York Times. 2017.

<sup>28</sup> Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Geneva: ILO, 2022 // [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm) (дата обращения: 25.10.2023).

обращение пустой тратой времени», «опасения за свою репутацию», «страх наказания», «отсутствие представлений о способах защиты своих прав».

б) Сексуальное домогательство является всего одной из форм проявлений моральных и физических издевательств на работе. Необходимо расширить предложения МОТ в части необходимости правовой регламентации и защиты не только от сексуального домогательства, но и от моббинга.

Заслуживает внимания исследование Rayner and Hoel (Rayner & Hoel, 1997), которое разделило издевательства на работе на следующие типы: 1) угроза профессиональному профилю (принижение общественного мнения, публичное унижение на рабочем месте и обвинение в недостатке усилий); 2) угроза личному статусу (принижение со ссылкой на возраст, личные жалобы и недооценка); 3) изоляция (сокрытие информации, физическая или социальная изоляция и профилактика, доступ к возможностям); 4) загруженность (недостижимые по времени сроки и неоправданное давление); 5) декоординированность (неспособность выделить время на второстепенные задачи, повторяющиеся подсказки и напоминания об ошибках и отречении). Сразу подчеркнем, что данная классификация является не единственной, но уже она демонстрирует, что моббинг не исчерпывается сексуальным домогательством.

в) Представляется, что отсутствие соответствующих норм в ТК РФ приводит к возникновению на практике незаконных ограничений прав работника, выражающееся в посягательстве на его половую неприкосновенность и моральное здоровье. Комитет, внося рекомендации, не предложил конкретных способов борьбы и формулировок. Обратимся к передовому опыту зарубежных стран и к основным положениям теории. В зарубежной литературе предлагается в борьбе с моббингом («издевательством») на рабочем месте выделить 3 группы профилактических мер: 1) меры превентивного характера, направленные на предотвращение вредных явлений и последствий, снижающие риск их появления; 2) меры, направленные на «обращение вспять» негативных последствий, замедление их развития; 3) меры, направленные на восстановление нарушенных прав (Michailidou & Mavromoustaki, 2023). Необходимо подчеркнуть, что предложенный подход является комплексным способом борьбы с «моббингом» на рабочем месте. Однако недостатком данной классификации является тот момент, что их автор выделяет стадии, но не приводит конкретные примеры мер, которые можно нормативно закрепить в трудовом или ином отраслевом законодательстве. В связи с этим необходимо обратиться к законодательству зарубежных стран.

Рассмотрим законодательство Франции с точки зрения исследуемого нами вопроса:

А) В ст. L1152-1 Трудового кодекса Франции<sup>29</sup> закрепляются ограничения в форме императивной нормы о запрете осуществления морального давления на работника с целью ухудшения его условий труда, причинения вреда профессиональной карьере и нарушения его психологического здоровья.

Б) Психологическое преследование и акт сексуального насилия закрепляется в качестве основания привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. L1152-5,

<sup>29</sup> Code du travail – Légifrance. Режим доступа: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISC\\_TA000006160706](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160706/#LEGISC_TA000006160706) (дата обращения: 25.10.2023).

L1153-6) (в данном случае механизм «ограничение-гарантия» обеспечивает защиту от морального преследования со стороны сотрудника).

В) Действия, совершенные под воздействием морального преследования, недействительны (ст. L1152-3).

Г) Запрет осуществления сексуального домогательства (при этом в Трудовом кодексе Франции дается дефиниция данному понятию, в том числе путем перечисления ситуаций, подпадающих под него (ст. L1153-1)).

Д) В теории выделяется еще группа ограничений, направленная на применение специальных мер по гуманизации и облагораживанию производственной среды (Kiselev, 1999; Vanioerek & Vanioerek, 1996).

Индийское законодательство не отстает от европейского, а в некоторых аспектах даже опережает. В Индии действует специальный закон № 14 «Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013» (далее – Закон Индии о сексуальных домогательствах к женщинам на рабочем месте) (Ваноо, 2020). В данном нормативно-правовом акте закреплён ряд важных моментов:

А) Сфера действия его по кругу лиц распространяется не только на субъектов трудового права, но и на лиц, нанятых по договору подряда, причем независимо от признания данных отношений трудовыми. Получается, что он действует и на лиц, нанятых по гражданско-правовому договору.

Б) Закрепляется дефиниция *«сексуальное домогательство на рабочем месте» – это любое нежелательное поведение, обусловленное сексуальными мотивами, а именно: физический контакт, заигрывания или требования сексуальных услуг, которые могут затронуть достоинство женщины и создать для нее пугающую, враждебную или оскорбительную обстановку.* Такая широкая трактовка позволяет охватить все формы проявления сексуального домогательства на рабочем месте.

В) Закон закрепляет меры профилактики (Agrawat, Haridas & Raghavendra, 2023), которые до установления их в законе были выработаны Верховным судом по делу Вишакхи и получили название «руководящие принципы Вишакхи». Меры борьбы с сексуальным насилием предусматривают: 1) обязанность работодателя создать внутренний комитет по рассмотрению жалоб на сексуальное домогательство (состав комитета должен включать хотя бы одного внешнего члена, разбирающегося в вопросах по данным правонарушениям); 2) обязанность работодателя разработать политику борьбы с сексуальным домогательством; 3) проведение просветительской деятельности по данному вопросу; 4) немедленное применение санкций к правонарушителям, в том числе в рамках дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения; 5) поддержка жертвы путем предоставления ей психологической помощи и отгулов; 6) высокие штрафы для работодателей и иные санкции вплоть до лишения лицензии на осуществление деятельности.

Таким образом, представляется убедительной необходимость корректировки российского трудового законодательства в части закрепления положений, посвященных борьбе с моббингом в целом и с сексуальным домогательством в частности, путем рецепции передовых мер зарубежного законодательства, среди которых создание специального органа по рассмотрению данной категории дел, закрепление дефинитивных положений, установление санкций превентивного характера как для правонарушителей, так и для работодателей и т.д.

## Проблема гендерной и расовой дискриминации в сфере труда

Следующая проблема связана с ограничением права женщин на равные возможности в сфере труда и выбор профессий. Как показывают научные исследования (Huang & Huang, 2022), гендерная дискриминация на рабочем месте проявляется в следующих аспектах: а) необоснованный разрыв в оплате труда, проблема которого была рассмотрена выше в рамках анализа Конвенции МОТ №100; б) усложнение продвижения по карьерной лестнице путем установления более строгих требований и увеличения числа этапов; в) лишение женщин доступа к обучению на рабочем месте; г) усложнение трудоустройства путем сегрегации, ограничения доступа женщин к определенным профессиям. Именно на 4-й аспект гендерной дискриминации обращает внимание МОТ, анализируя российское законодательство. Комитет подчеркивает, что Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»<sup>30</sup> излишне ограничивает труд женщин в некоторых сферах не по объективным причинам, а по стереотипным представлениям о возможностях женщин. Согласно параграфу 839 Общего обзора ограничение применения труда женщин, не являющихся беременными и не кормящими грудью, противоречит гендерному равенству возможностей и обращений, а также создает юридические барьеры для поступления на высокооплачиваемую работу. Данное ограничение может устанавливаться только при наличии цели «подлинной защиты», подтвержденной оценкой рисков и имеющей научное обоснование. Комитет, в целях снятия полного запрета на занятость женщин в отдельных отраслях, предлагает: а) осуществлять дополнительную профессиональную подготовку для женщин, б) обеспечить им доступ к высшему образованию, в) обеспечивать дополнительные меры защиты в необходимых случаях.

Комитет также подчеркивает, что дискриминационным ограничениям в сфере труда на практике подвергается народ «рома» и мигранты с Центральной Азии и лица неславянского происхождения. При этом зачатки проблемы с формированием стереотипного правосознания берут начало с детства, когда представителей вышеуказанных национальностей в школе отделяют от основного массива детей, формируя о них негативное представление.

## Ограничение прав женщин в области оплаты труда

Нижеследующая проблема касается гендерного ограничения прав женщин в области оплаты труда, которое противоречит положениям ст. 1–4 Конвенции Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении»<sup>31</sup> (далее – Конвенция МОТ № 100). Комитет подчеркивает, что в РФ существует гендерный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, обусловленный стереотипными

<sup>30</sup> Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // Электронный ресурс Официального интернет-портала правовой информации. Режим доступа: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru), 15.08.2019, № 0001201908150010 (дата обращения: 25.10.2023).

<sup>31</sup> Конвенция Международной организации труда № 100 «О равном вознаграждении». Заключена в г. Женеве 29.06.1951 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда, 1919-66 гг., Женева: Международное бюро труда, 1983.

представлениями о способностях женщины и их роли в семье. Гендерный разрыв в почасовой оплате менеджеров составляет 31,6 % к 2019 г. Еще это проявляется в сегрегации по месту работы как горизонтальной, так и вертикальной. Так, доля женщин в управленческих должностях в разы меньше, чем мужчин. По профессиональным сферам также существуют различия. Большинство лиц женского пола сосредоточены в сфере образования (79,9 %) и гостиничного обслуживания (66 %). Проблема гендерного разрыва в оплате труда характерна не только для России, но и для развитых европейских государств. Так, аналогичная проблема существует во Франции, где, как свидетельствуют научные и социологические исследования, на 2023 г. государство занимает одну из низших позиций в рейтинге по вопросу равенства оплаты труда (Caudill, Farruggia, Sonnenholzner, Stobbe & Wirsching, 2023). Примером государств, успешно реализующих международные нормы трудового права о гендерном равенстве, в том числе в области оплаты труда, выступают Финляндия и Швеция. Здесь в целях достижения гендерного равенства, используется специальная политика, включающая: а) квотирование необходимой доли женщин в отдельных секторах экономики (Golovinov & Golovinova, 2022); б) возложение обязанности на работодателя по обеспечению определенной доли женщин в компании; в) закрепление система премий и бонусных стимулов для выравнивания положения женщин; г) создание специальных фондов, финансируемых сторонами социального партнерства (ярким примером является фонд гендерного равенства, созданный в Швеции в 2007 г., «Gender Equality Pot» (Erikson, 2021). Важно обратить внимание, что скандинавские страны добились успеха в обеспечении гендерного равенства в оплате труда путем активного ведения коллективных переговоров между представителями работников, представителями работодателей и государством. Благодаря социальному диалогу стороны выработали эффективный механизм, описанный выше. Из этого следует, что проблема равенства оплаты труда в России должна решаться комплексными мерами, включающими в себя как правовые, так и экономические и политические инструменты.

### Ограничения в деятельности инспекции труда

Еще один аспект отчета Комитета связан с ограничениями в области деятельности инспекции труда, которые не полностью соответствуют Конвенции 1947 г. № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (далее – Конвенция МОТ № 81)<sup>32</sup>. Первое противоречие связано с тем, что акты инспекторов труда с приложением предписания об устранении нарушения и постановления о наложении штрафа и иные обязательные акты признаются незаконными, так как инспекторы не вправе разрешать индивидуальный трудовой спор, который в соответствии со ст. 381 ТК РФ они не вправе рассматривать. Такая практика приобрела частый характер. Это противоречит ст. 7, 17, 18 Конвенции МОТ № 81.

Кроме этого, ограничены полномочия инспекции труда по проведению внеплановых проверок конкретными основаниями, что противоречит ст. 12 Конвенции МОТ № 81. По собственной инициативе инспектор внеплановые проверки

<sup>32</sup> Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1919–1956, Том I.

проводить не может. Комитет требует расширить компетенцию инспекторов по проведению внеплановых проверок и проверок без уведомления.

Также Комитет подчеркивает, что необходимо еще систематическое уведомление инспекции обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Своевременное получение информации будет улучшать планирование деятельности и способствовать улучшению эффективности надзора. Данные предложения вытекают из ст. 16 Конвенции МОТ № 81. В рамках действующего российского законодательства инспекции труда уведомляются об острых профессиональных заболеваниях в соответствии с приказом Министерства здравоохранения от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»<sup>33</sup>, о групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом согласно ст. 228.1 ТК РФ и ч. 3 ст. 230.1 ТК РФ.

Представляется, что в целях совершенствования деятельности инспекции труда необходимо внести соответствующие изменения в российское законодательство, отменив ряд трудовправовых ограничений. Одновременно с расширением полномочий инспекторов труда необходимо повысить уровень их правовой подготовки, которая по данным МОТ на данный момент является не совсем удовлетворительной, что приводит к ошибкам, возникающим на практике (Kovačević, 2022).

### Заключение

Напрямую понятие «ограничения в трудовом праве» в конвенциях и правовых позициях МОТ не закрепляется. Путем смыслового толкования нормативно-правовых актов МОТ, отчетов Комитета о соблюдении конвенций, а также обзоров решений органов можно выявить, что под ограничениями в трудовом праве МОТ понимает:

а) *ограничение как предъявление дополнительных требований*. Этот смысл вытекает из анализа правового статуса профсоюзов, являющихся иностранными агентами;

б) *ограничение как санкция по применению «мер принуждения»*. Это следует из того, что Комитет рассматривает ликвидацию НКО (профсоюза, являющегося иностранным агентом) и исключение ее из реестра в качестве ограничений, сюда же относится повышенная юридическая ответственность инспекторов труд за нарушение ограничений;

в) *ограничение как запрет (лишение права)*, что следует из анализа комментариев Комитета относительно лишения госслужащих и работников железнодорожного транспорта права на забастовку. Это же касается лишения права женщин на доступ к определенным профессиям и др.;

г) *ограничение как дискриминация*. Здесь необходимо сделать оговорку о том, что в этом случае идет речь как о незаконных ограничениях, возникающих на практике (гендерный разрыв в оплате труда), так и о нормативно-правовых ограничениях, законность которых ставится под сомнение ввиду дискриминационного характера

<sup>33</sup> Приказ Министерства здравоохранения от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» // Российская газета. 10.08.2021. № 153-154.



(гендерные ограничения по доступу к определенным профессиям, связанные со стереотипными представлениями);

д) *ограничение как закрытый перечень оснований для совершения юридически значимых действий.* Данный смысл вытекает из правовых позиций Комитета относительно ограничений на проведение внеплановых проверок инспекторами труда.

По субъектному составу трудовые ограничения, по мнению МОТ, устанавливаются в отношении работника, профсоюза, и государственных органов. Ограничения прав работодателей анализу не подвергались.

Таким образом, проанализировав нормативно-правовые акты, судебную практику, научные труды:

1) мы установили, что в целях совершенствования российского законодательства и приведения его в соответствие с конвенциями МОТ, опираясь на выводы, приведенные в Докладе комитета экспертов МОТ, целесообразным представляется внести изменения по вопросу ограничений в трудовом праве, а именно:

а) расширить права на забастовку государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников железнодорожного транспорта;

б) усовершенствовать профсоюзное законодательство в целях борьбы с нарушением прав членов профсоюзов, в том числе с антипрофсоюзной дискриминацией;

в) закрепить запрет сексуального насилия (домогательства) на рабочем месте и меры защиты от него;

г) расширить полномочия инспекции труда путем снятия отдельных трудовых ограничений, связанных с правом на проведение плановых и внеплановых проверок;

д) пересмотреть ряд дифференцированных, по мнению российского законодателя, ограничений, носящих неоднозначный, дискриминационный характер (снятие ограничений на доступ женщин к отдельным профессиям и иных дискриминационных элементов относительно оплаты труда и т.д.). Также важным направлением остается борьба с фактической дискриминацией по национальному признаку.

2) мы пришли к выводу о наличии проблемы исполнения решений и соблюдение конвенций МОТ ее участниками. Необходимо усовершенствовать механизм контроля за исполнением нормативно-правовых актов МОТ.

3) путем смыслового толкования мы установили, что под ограничениями в трудовом праве МОТ понимает:

а) дополнительные требования (обязанности);

б) запрет (лишение права);

в) санкции в виде мер принуждения, в частности юридической ответственности;

г) ограничение перечня оснований совершения юридически значимых действий;

д) нормативные положения, носящие дискриминационный характер и фактическую дискриминацию;

е) иные нарушения прав.

### References / Список литературы

Agrawat, P., Haridas D.S. & Raghavendra G. (2023) Sexual harassment at workplace: a study on the policies and preventive measures. *Russian Law Journal*. XI(2), 269–278. <https://doi.org/10.52783/rj.v11i2s.586>

- Banoo, S. (2020) The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013-Legislative Commentary. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3697540>
- Caudill, C., Farruggia, A., Sonnenholzner, L., Stobbe, S. & Wirsching, K. (2023) The Gender Pay Gap in France. In: *The Strategic Management of Place at Work*. pp. 175–193. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-29463-1\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-031-29463-1_9)
- Cohen, T. & Matee, L. (2015) Public Servants' right to strike in Lesotho, Botswana and South Africa – A Comparative Study. *Potchefstroom Electronic Law Journal/Potchefstroomse Elektroniese Regsblad*. 17(4), 1630–1658. <https://doi.org/10.4314/pelj.v17i4.12>
- Dzhidzhavadze, L. (2023) Labor law restrictions: the essence, species diversity, place in the system of labor law regulation mechanism. *Demidov Law Journal*. 13(2), 186–197. (in Russian).  
*Джиджавадзе Л.Г.* Трудоправовые ограничения: сущность, видовое разнообразие, место в системе механизма трудового регулирования // Демидовский юридический журнал. 2023. Т. 13. № 2. С. 186–197.
- Erikson J. (2021) A special fund for gender equality? Institutional constraints and gendered consequences in Swedish collective bargaining. *Gender Work Organ*. 28(4), 1379–1397. <https://doi.org/10.1111/gwao.12645>
- Huang, Chiung-Hui & Huang, Ing-Chung (2022) Women's Gender Discrimination Difference in Workplace. *International Journal of Human Resource Studies*. 12(2), 101–111. doi:10.5296/ijhrs.v12i2.19539
- Gerasimova, E.S. & Kolganova, S.G. (2016) The right to strike in the law of the International Labour Organization: recognition crisis? *Right. Journal of the Higher School of Economics*. (4), 184–197. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2016.4.184.197> (in Russian).  
*Герасимова Е.С., Колганова С.Г.* Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 4. С. 184–197. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2016.4.184.197>
- Gerasimova, E. S., Ostrovskaya, Yu. E. & Bizyukov, P. V. (2018) *Freedom of association in modern Russia: practice, problems, experience of protection*. Moscow, Center for Social and Labor Rights. (in Russian).  
*Герасимова Е.С., Островская Ю.Е., Бизюков П.В.* Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты. М. : Центр социально-трудовых прав, 2018. 148 с.
- Golovinov A.V. & Golovinova Yu. V. (2022) Mechanisms for ensuring gender equality in Finland and Sweden. *Russian-Asian Legal Journal*. (2), 56–59. [https://doi.org/10.14258/ralj\(2022\)2.10](https://doi.org/10.14258/ralj(2022)2.10) (in Russian).  
*Головинов А.В., Головинова Ю.В.* Механизмы обеспечения гендерного равенства в Финляндии и Швеции // Российско-азиатский правовой журнал. 2022. № 2. С. 56–59. [https://doi.org/10.14258/ralj\(2022\)2.10](https://doi.org/10.14258/ralj(2022)2.10)
- Gusov, K.N. & Lyutov, N.L. (2014). *International labor law: textbook* / K.N. Gusov, N.L. Lyutov. Moscow, Prospect Publ. (in Russian).  
*Гусов К. Н., Лютов Н.Л.* Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. М. : Проспект, 2014. 592 с.
- Jacob, N., Prugberger, T. & Zaccaria, M. L. (2016) Arbeitnehmerrechtsschutz bei den Unternehmens-, Betriebs-, und Betriebsabteilungsüberganges und damit zusammenhängende Arbeitgeberrechtsnachfolgerung'. In: *Az európai munkajog vázéata/Abriss des Europäischen Arbeitsrechts*. Lícium-Ar. pp. 243-256.
- Jacobs, M. & Payandeh M. (2020) The Ban on Strike Action by Career Civil Servants under the German Basic Law: How the Federal Constitutional Court Constitutionally Immunized the German Legal Order Against the European Convention on Human Rights. *German Law Journal*. (21), 223–239. <https://doi.org/10.1017/glj.2020.11>
- Kiselev, I.Ya. (1999) *Comparative and international labor law: textbook for universities*. Moscow, Delo Publ. (in Russian).

- Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М. : Дело, 1999. 725 с.
- Kovačević, L.M. (2022) Delotvornost radnog zakonodavstva i uloga inspekcije rada u svetlu standarda Međunarodne organizacije rada. *Strani pravni život*. god. LXVI, br. 1. <https://doi.org/10.5937/spz66-36661>
- Lushnikov, A.M. & Lushnikova, M.V. (2015) *Labor protection and labor control (supervision): a scientific and practical manual*. Moscow, Prospect Publ. (in Russian).  
Лушников А.М., Лушникова М.В. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор): научно-практическое пособие. М. : Проспект, 2015. 248 с.
- Lyutov, N.L. & Gerasimova, E.S. (2015). *International labor standards and Russian labor legislation*. Moscow: Center for Social and Labor Rights. (in Russian).  
Лютов, Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. 190 с.
- Michailidou, E.M. & Mavromoustaki O. (2023) Workplace Harassment and Bullying. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 5(6), 908–913. <https://doi.org/10.35629/5252-0506908913>
- Melypataki, G. & Toth, H. (2023) Right to strike in civil service – collisions between national and international law in the mirror of the German and Hungarian law. In: *Jogi kihívások és válaszok a XXI. Században*. Publisher: Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar. pp. 42–55.
- Mikhaylenko, I.A. & Zaitseva L.V. (2016) On the question of the expediency of restricting the right to strike of certain categories of workers. *Symbol of Science*. (3), 189–191. (in Russian).  
Михайленко И.А., Зайцева Л.В. К вопросу о целесообразности ограничения права на забастовку отдельных категорий работников // Символ науки. 2016. № 3. С. 189–191.
- Minnigulova, D.B. (2010) The right to strike by state civil servants of the Russian Federation. *Pravovoe gosudarstvo: Theory and practice*. 4(22), 21–23. (in Russian).  
Миннигулова Д.Б. Право на забастовку государственными гражданскими служащими Российской Федерации // Правовое государство: теория и практика. 2010. № 4(22). С. 21–23.
- Rayner, Ch. & Hoel, H. (1997) A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. 7(3), 181–191. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y)
- Vaniorek, L. & Vaniorek, A. (1996) Mobbing: when work becomes hell: trans. from German Moscow, Interexpert, Knowledge / Knowledge Publ. (in Russian).  
Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом: пер. с нем. М. : Интерэксперт : Нолидж / Knowledge, 1996. 165 с.
- Waugh, C. (2023) Workplace Harassment. In: Ali, P. & Rogers, M.M. (eds.). *Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide*. Springer, Cham. pp. 455–470. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-05640-6\\_33](https://doi.org/10.1007/978-3-031-05640-6_33)

#### Сведения об авторе:

Джиджавадзе Леван Гияевич – ассистент кафедры трудового и финансового права, аспирант, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова; 150000, Российская Федерация, Ярославская область, г. Ярославль, ул. Советская, д. 14

ORCID: 0000-0002-3745-5397, SPIN-код: 8207-8096

e-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru

#### About the author:

Levan G. Dzhidzhavadze – Assistant of the Department of Labor and Financial Law, postgraduate student, P.G. Demidov Yaroslavl State University; 14 Sovetskaya str., Yaroslavl, Yaroslavl Region, 150000, Russian Federation,

ORCID: 0000-0002-3745-5397, SPIN-code: 8207-8096

e-mail: levandzhidzhavadze@yandex.ru