

005015282

На правах рукописи

Морозов Павел Евгеньевич

**Современные тенденции развития зарубежного трудового
права в условиях глобализации**

12.00.05. – трудовое право; право социального обеспечения

12 МАР 2012

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора юридических наук

Москва – 2012

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина

Научный консультант

Заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, профессор, академик РАН **Гусов Кантемир Николаевич**

Официальные оппоненты:

Лушников Андрей Михайлович

доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова

Маврин Сергей Петрович

Заслуженный деятель науки РФ, Заслуженный юрист РФ, доктор юридических наук, профессор, заместитель Председателя Конституционного Суда Российской Федерации

Шестерякова Ирина Владимировна

доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права»

Ведущая организация


Юридический факультет Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова

Защита состоится 23 мая 2012 года в 14.00 на заседании диссертационного совета Д 212.123.03 при Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина, г.Москва, 123995, ул. Садовая-Кудринская, д.9, зал заседаний диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина

Автореферат разослан  2012 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор юридических наук, профессор

 И.В.Ершова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Включение России в глобализационный процесс неизбежно приводит к необходимости выявления и анализа современных тенденций¹ развития зарубежного трудового права, способов, средств, подходов в решении общих проблем, так как опыт правового регулирования, накопленный мировым сообществом, имеет наднациональную ценность.

Несомненную значимость в этой связи имеет обращение к Программе достойного труда МОТ, которая является адекватным ответом на вызовы глобализации в сфере труда, и поэтому творческое использование опыта реализации ее задач может повысить эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в РФ.

Актуальность темы исследования прямо подтверждается выступлением В.В.Путина на сессии Генеральной Конференции (Международной Конференции Труда) МОТ в июне 2011 года, который отметил, что Россия поддерживает Программу достойного труда и заявил, что политика страны идет в ее русле.²

Знаковой является поддержка стратегии МОТ на Всемирном саммите ООН в 2005 году, на котором руководители государств и правительств заявили: «Мы решительно выступаем за справедливую глобализацию и преисполнены решимости сделать так, чтобы цели обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех, в том числе для

¹«Тенденции - это основные направления формирования развития правовых норм данной отрасли или ее отдельных институтов. Отражая уровень общественного развития, тип демократии, достижения юридической науки и практики, тенденции показывают направления изменений в трудовом законодательстве, что позволяет совершенствовать его и практику применения норм трудового права». См.: К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова Трудовое право России. Москва: Юрист, 2001 .С.39

² Владимир Путин: Россия поддерживает Программу достойного труда и проведет международную конференцию по вопросам ее реализации.

URL: <http://gorod54.ru/index.php?newsid=14683>(дата обращения: 16.07.11)

женщин и молодежи, вошли в число центральных задач нашей соответствующей национальной и международной политики и стратегий национального развития³».

На саммите было выражено одобрение Программы достойного труда с ее задачами - обеспечение занятости, социальной защиты, социального диалога и прав в сфере труда.

МОТ отразила свою позицию в эпоху глобализации 10 июня 2008 года, приняв Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

В приложении к докладу Комитета МОТ по правовым вопросам и международным трудовым нормам «Совершенствование деятельности МОТ, связанной с нормами. Политика МОТ в области норм: принципы создания надежного и эффективного международного трудового кодекса» от марта 2011 года⁴ приводится примерная схема возможной классификации трудовых норм по стратегическим задачам в аспекте дальнейшего принятия международного трудового кодекса- 1) основополагающие принципы и права в сфере труда; 2) занятость; 3) социальная защита; 4) социальный диалог.

Отсюда возникает необходимость использования зарубежного правового опыта в связи с наличием единого источника - Программы достойного труда МОТ, которая проявляется в совершенствовании правового регулирования важнейших институтов трудового законодательства.

В Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года № 1032-1 с 1999 года (год принятия Программы достойного труда МОТ) были внесены 11 изменений и дополнений в аспекте совершенствования правовых, экономических и организационных основ государственной политики содействия занятости населения в том числе гарантии государства

³ Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_100193.pdf (дата обращения: 8.03.11)

⁴ GB.310/LILS/3/1

по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Несомненно, что требуется дальнейшее совершенствование этого акта в рамках тенденции реформирования правового регулирования занятости посредством обращения к зарубежным актам по данной проблеме.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ после принятия Программы достойного МОТ также претерпел ряд изменений в плане оптимизации регулирования общественных отношений, возникающих в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций, что обуславливает потребность анализа правовых инноваций в зарубежных странах по данной проблеме.

В равной мере это относится и к совершенствованию правового регулирования устранения торговли людьми в целях усиления эффективности системы противодействия ей, а также для изменения содержания правового статуса жертвы торговли людьми и более четкого определения видов и пределов ответственности за это.

Дальнейшее реформирование правового регулирования предотвращения дискриминации по мотивам пола способствует совершенствованию механизма обеспечения равноправия мужчин и женщин в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях путем модернизации предоставления государственных гарантий равных прав и свобод и равных возможностей мужчинам и женщинам в сфере: заключения трудового договора; заработной платы; повышения квалификации; осуществления переподготовки, продвижения по работе; охраны труда, что определяет необходимость обращения к зарубежному правовому опыту.

Развитие законодательства о труде лиц в возрасте до 18 лет также в определенной степени обязано зарубежному опыту, что проявилось, в

частности, в том, что существенные изменения были внесены ФЗ № 90 от 30.06.06 в Главу 42 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет» в аспекте усиления защиты трудовых прав несовершеннолетних.

Правовое регулирование охраны труда в РФ также требует своего дальнейшего совершенствования, о чем свидетельствуют законодательные новации за 2011 год, самыми значимыми из которых являются поправки, внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 30.11.2011 N 353-ФЗ, который, в частности, ввел новую главу в этот нормативный акт - Главу 51.1. «Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах», которая устанавливает особенности регулирования трудовых отношений с занятыми на подземных работах работниками, под которыми понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Процесс правового регулирования охраны труда требует использования зарубежных правовых инноваций.

Оптимизация трудового законодательства и иных нормативных актов о заработной плате является настоятельным требованием времени. Не случайно поэтому было принято Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 сентября 2011 г. N 1641-р «О принятии мер по увеличению с 1 октября 2011 г. на 6,5 процента обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета оплаты труда работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений, работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти,

работников государственных академий наук и подведомственных им учреждений», что подчеркивает важность данной проблемы для РФ.

Без обращения к зарубежному опыту нельзя решить проблему заемного труда в РФ в аспекте защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости для того, чтобы в новых условиях регулирование отношений по поводу использования труда заемных работников осуществлялось на основе норм трудового права.

Особое значение приобретает проблема выработки механизма обеспечения работников, выполняющих работу дистанционно, оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, предназначенными для выполнения ими трудовых обязанностей. В этом процессе особая роль должна отводиться трудовому договору, а на работников, выполняющих работу дистанционно, следует распространить действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Причем, работа, выполняемая работником дистанционно, не может быть противопоказана ему по состоянию здоровья и должна выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Все это и определяет потребность обращения к зарубежному законодательству, где труд телеработников регулируется нормами трудового права.

Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» за последнее время существенно изменился, что указывает на стремление государства найти оптимальный баланс между идеями протекционизма и либерализма в правовом регулировании труда иностранных работников, и здесь в зарубежном трудовом праве накоплен определенный опыт.

Проблема усиления социальной ответственности транснациональных корпораций за свою деятельность в стране пребывания имеет большое значение для РФ, что заметно на примере ТНК-ВР, считающей необходимым вносить вклад в повышение конкурентоспособности, содействовать социальному и экономическому развитию регионов своего присутствия и

быть надежным партнером государственной власти и общественных организаций в формировании стабильной и благоприятной социальной среды.

Таким образом, объективная необходимость в творческом использовании зарубежного опыта обусловила выбор темы исследования и определяет ее актуальность.

Цели и задачи исследования

Целью работы является анализ современных тенденций развития зарубежного трудового права в условиях глобализации, выработка рекомендаций для совершенствования трудового законодательства РФ.

В соответствии с целью были определены задачи исследования:

- выявить современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации;
- провести систематизацию выявленных тенденций;
- раскрыть сущность современных тенденций развития зарубежного трудового права в эпоху глобализации;
- проследить интеграционную связь административного, уголовного и трудового права в аспекте устранения торговли людьми;
- сформулировать рекомендации по творческому использованию позитивного зарубежного правового опыта;
- раскрыть сущность процесса «реюнионизации».

Объект исследования

Объектом исследования являются современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации.

Предмет исследования

Предметом исследования являются нормативные правовые акты о труде зарубежных стран. Исследование велось по законодательству трех групп государств: с развитой экономикой (Германия, Канада, США, и др.), с переходной экономикой (Болгария, Сербия, Таджикистан, Узбекистан и др.), с развивающейся экономикой (Кения, Уганда, и др.), что позволило

выделить как общее, так и особенное в правовом регулировании индивидуальных и коллективных трудовых отношений в условиях глобализации.

Методологическая и теоретическая основа исследования

Методологической основой исследования является диалектико-материалистическая концепция, учение о праве как регуляторе общественных отношений, положения общей теории права.

Правовую базу исследования составляют: 1) акты ООН, МОТ, ЕС, НАФТА, Меркосур, СНГ; 2) трудовое законодательство экономически развитых стран мира; нормативные акты стран с переходной экономикой; трудовые законы развивающихся стран.

Теоретической основой исследования послужили труды российских ученых - Э.М.Аметистова, М.В.Баглая, Д.К. Бекашева, Л.Ю.Бугрова, К.Н. Гусова, И.Я. Киселева, А.М.Лушникова, М.В.Лушиковой, С.П. Маврина, С.Б.Маринина, Е.Е.Мачульской, Н.Л. Лютова, А.А.Попова, А.А. Роговой, Г.В.Сивачева, Э.Б.Френкель, И.В.Шестеряковой .

В ходе исследования были изучены работы зарубежных исследователей - Б.Арона, Д.Бакера, В.Батлера, Д.Биаджи, Р.Бланпейна, А.Бронштейна, М.Вранкена, А.Велдмана, А.Гладстоуна, Р.Давида, Д. Итона, Х.Каттериджа , А.Нила, Ф.Пенningса, В.Стоун, Б.Хеппле и др.

Методы исследования: абстрактно-логический, включающий в себя анализ и синтез, дедукцию и индукцию, восхождение от конкретного к абстрактному; исторический метод; монографический метод; сравнительно-правовой метод; статистический метод.

Источники исследования: международные акты; законодательные акты зарубежных стран; подзаконные акты зарубежных стран; акты судебных органов; социальные соглашения и коллективные договоры; монографические работы экономического, правового, исторического, статистического характера российских и зарубежных авторов;

статистические ежегодники и справочники; материалы научных конференций.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые в отечественной и зарубежной науке трудового права были выявлены и проанализированы современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации, а также проведена их систематизация на основе Программы достойного труда МОТ.

Теоретическая значимость проведенного исследования состоит в том, что автор вносит вклад в теоретическую разработку проблемы правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых отношений в условиях глобализации.

Практическая значимость исследования

Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования российского трудового законодательства (на основе учета зарубежного опыта и предложенных автором рекомендаций); в науке трудового права; преподавателями, аспирантами и студентами юридических вузов; практическими работниками сферы правоприменения.

На защиту выносятся следующие положения

1. Программа достойного труда МОТ является ответом на вызовы глобализации в сфере труда и поэтому определяет развитие зарубежного трудового права в современных условиях.
2. Система современных тенденций развития зарубежного трудового права в условиях глобализации включает в себя: во-первых, тенденции, возникшие на основе Программы достойного труда МОТ, - тенденцию реформирования правового регулирования занятости населения; тенденцию реюнионизации как основы усиления социального диалога; тенденцию оптимизации правового механизма упразднения детского труда; тенденцию модернизации способов устранения дискриминации в области труда и занятий; тенденцию усиления социальной защиты; во-вторых, тенденции, находящиеся в стадии

трансформации в результате реализации Программы достойного труда МОТ, (флексбилизация; влияние транснациональных корпораций на развитие трудового законодательства развивающихся стран и практику правоприменения; правовое регулирование трудовой миграции).

3. Обстоятельствами, влияющими на рост безработицы в период глобализации и поддающимися правовому регулированию, являются: оффшорный аутсорсинг; технологические изменения в производстве, рост неформальной занятости.

Закрепление целей, средств, принципов политики занятости, деятельности служб занятости является общим для всех нормативных актов о занятости населения. Вместе с тем, в каждой стране разработан собственный механизм правового регулирования занятости с учетом развития инновационной деятельности науки трудового права.

4.Тенденция реюнионизации находит свое выражение в различных формах: 1) определение принципов организации профсоюзов и критериев представительства; 2) имплементация Конвенций МОТ № 87 и № 98; 3) принятие нормативных актов, обеспечивающих профсоюзный плюрализм; 4)законодательное закрепление мер в целях создания или укрепления механизма рассмотрения жалоб работников, касающихся фактов антидискриминационной деятельности; 5) ликвидация доминирующего положения трудовых договоров над коллективными.

Тенденция реюнионизации является основой для усиления социального диалога, который включает в себя все виды переговоров, консультаций между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим интерес в области экономической и социальной политики. Цель социального диалога состоит в содействии достижению консенсуса между основными заинтересованными сторонами в сфере труда.

5.Усиливается дифференциация правового регулирования труда несовершеннолетних в целях оптимизации защиты их трудовых прав, так как глобализация приводит к широкому использованию детского труда и

экономической эксплуатации детей, особенно в развивающихся странах. Законодательство о борьбе с детским трудом изменяется, что выражается применительно к трудовому праву в нескольких формах – принятие нормативных актов о запрете труда несовершеннолетних на опасных и вредных работах; создание специальных государственных органов; определение возраста заключения трудового договора.

6. Глобализация приводит к усилению дискриминации в сфере труда по признаку возраста, пола, инвалидности, расовой и национальной принадлежности. Возник также новый вид дискриминации - «генетическая дискриминация».

До принятия концепции достойного труда зарубежное трудовое законодательство, особенно развитых стран, естественно, содержало акты, направленные на борьбу с дискриминацией. Практика правоприменения привела к необходимости пересмотра содержания правового регулирования.

Этот процесс нашел свое выражение в двух формах, определяемых спецификой экономического развития, - совершенствование трудового законодательства посредством создания более эффективного правового механизма запрета дискриминации и принятие новых нормативных актов для восполнения пробелов в законодательстве.

Устранение дискриминации осуществляется посредством: принятия нормативных актов о создании государственных органов по ликвидации дискриминации, в том числе и в сфере труда(Бельгия); введения в силу законов, имеющих системный, комплексный характер(Великобритания); принятия нормативных актов о запрете генетической дискриминации; создания законодательной базы обеспечения равенства мужчин и женщин(страны СНГ).

7. В законодательстве зарубежных стран можно констатировать появление ряда направлений, а именно: расширение охвата и повышение эффективности социального обеспечения; содействие обеспечению

достойных условий труда, включая, прежде всего, охрану труда и заработную плату.

8. Трансформация тенденции флексбилизации достигается: во-первых, внедрением в законодательство, правоприменительную практику или в акты социального партнерства концепции «трудового правоотношения», в соответствии с которой вводится его новый признак - экономическая зависимость от работодателя, существующий наряду с классическим признаком – субординацией (подчинением), что позволяет распространить действие трудового права на деятельность определенных категорий лиц; подобная модернизация относится, прежде всего, к экономически зависимым работникам, труд которых до недавнего времени регулировался гражданским правом; во-вторых, устранением дискриминации в отношении частично занятых, заемных работников, телеработников, работников, заключивших трудовой договор на определенный срок путем расширения их правового статуса за счет включения в него новых трудовых прав (которых у них не было ранее в сфере рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, продвижения по работе); в-третьих, посредством отказа от «треугольных трудовых отношений» (Великобритания) путем признания на уровне судебных прецедентов клиента агентства временной занятости (частного агентства занятости) работодателем, что в совокупности с уравниванием в правах работников по трудовому договору и заемных работников клиента позволяет говорить о новой форме трансформации флексбилизации.

В конечном итоге, процесс трансформации флексбилизации имеет определенную направленность- усиление защиты трудовых прав работников и ограничение прав работодателей на заключение атипичных договоров

9. В современных условиях правовое регулирование трудовых отношений рассматривается в аспекте ответственности транснациональных корпораций(ТНК) и иных предприятий бизнеса за соблюдение и защиту прав, сформулированных во Всеобщей Декларации Прав Человека.

Новые тенденции в процессе реализации защитной функции трудового права в государствах, где размещаются производственные мощности ТНК, возникли в связи с деятельностью Подкомиссии ООН по обеспечению и защите прав человека. 13 августа 2003 года состоялось заседание данного органа, на котором был принят нормативный акт под названием « Нормы ответственности транснациональных корпораций и других предприятий бизнеса за соблюдение прав человека».

Новые обязанности ТНК исходят из необходимости соблюдения прав человека, закрепленных на международном уровне; уважении и защиты прав человека, сформулированных в национальном законодательстве; учете прав национальных меньшинств и социально незащищенных слоев населения.

Кроме того, деятельность ТНК отныне должна строиться на основе реализации принципов равенства и устранения дискриминации, запрете получения прибыли от военных преступлений, геноцида и иных преступлений против человечности, а также использования рабского труда.

В эпоху справедливой глобализации новые обязанности ТНК состоят: в соблюдении прав человека, закрепленных на международном уровне, уважении и защите прав человека, учете прав национальных меньшинств и социально незащищенных слоев населения.

10. Усиление протекционистских начал в правовом регулировании миграции обуславливается противоречием между необходимостью соблюдения применительно к труду мигрантов международных актов и невозможностью этого осуществления в полном объеме, исходя из принципа приоритета защитной функции в отношении к национальной рабочей силы , а также необходимостью борьбы с нелегальной миграцией в форме торговли людьми.

Нормотворчество по устранению торговли людьми в зарубежных странах осуществляется в нескольких направлениях: принятие комплексных Законов, которые содержат помимо мер уголовной и административной ответственности и меры экономического и социального характера;

изменение иммиграционных законов; ужесточение уголовной ответственности; принятие актов о регулировании деятельности организаций, привлекающих на низкоквалифицированную работу мигрантов.

11. Методологические основания анализа правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых отношений в зарубежных странах могут иметь определенную ценность для российской науки трудового права.

Позитивизм, универсализм, реализм, космополитизм, «верховенство права», транснациональное право, «мягкое право», сравнительное трудовое право выступают общенаучными основаниями правовой глобализации.

12. Процесс научного поиска в зарубежном трудовом праве носит, в основном, эволюционный, а не революционный характер, исходя из принципа преемственности, в результате чего этот процесс рассматривается как структурная реорганизация, в результате которой возникает форма или структура, качественно отличающаяся от предшествующей формы, но полностью не отрицающая ее.

13. Предлагаемые в диссертации рекомендации будут способствовать улучшению правоприменительной практики в РФ.

Их можно подразделить в соответствии с задачами Программы достойного труда МОТ на несколько групп- создание рабочих мест; обеспечение прав в сфере труда; расширение социальной защиты; содействие социальному диалогу.

14. Трудовому праву РФ следует учитывать приоритеты, приведенные в Программе достойного труда МОТ, и их комплексный характер, поскольку они имеют наднациональное значение.

Диалектическое совершенствование трудового законодательства, начавшегося с принятия в 1999 году Программы Достойного труда, определяется реализацией в трудовом праве всех стран мира комплексной концепции пересмотра основных ориентиров развития трудового права по

четырем направлениям- трудовые права; занятость; социальная защита и социальное обеспечение; социальный диалог.

Апробация

Основные положения исследования изложены в опубликованных работах, докладывались на заседаниях кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА имени О.Е. Кутафина, научных конференциях, использовались в лекциях и при проведении практических занятий, а также в процессе руководства дипломными и магистерскими работами.

Результаты исследования докладывались на научных конференциях в МГЮА имени О.Е. Кутафина; на заседаниях Научно-экспертного совета Общественно-консультативного совета при УФМС России по г. Москве.

Основные положения исследования получили положительный отклик со стороны:

а) международных организаций - ООН, ОБСЕ, Общество красного полумесяца, РАСПП, Добрососедство;

б) политических партий и общественных организаций стран ЕС - Нидерландов, Литвы, Латвии и Эстонии;

в) политических партий и общественных организаций стран СНГ - Белорусского республиканского союза юристов, Азиатского общества по правам инвалидов «Жан», Центра правового и социального содействия молодежи «Ерисак», Центра прав женщины, Молодежного движения корейцев Казахстана, Ассоциации скаутов Таджикистана, Института демократии и прав человека, Молодежного центра реконструкции и развития, Ассоциации молодых юристов Таджикистана;

г) политических партий и общественных организаций РФ;

д) научно-исследовательских учреждений (Информационный аналитический центр при МГУ имени М.В.Ломоносова) ;

Благотворительный фонд социального развития, Саратовский Центр по исследованию проблем организованной преступности и коррупции);

е) имеются положительные отклики со стороны и государственных деятелей.

Эффективность выступлений была отмечена на заседании Общественного Совета при Федеральной миграционной службе от 29 марта 2011 года.

Научная статья на тему: «Две модели правового регулирования внутренней трудовой миграции в зарубежных странах» помещена в Библиотеку сайта Профессиональной экспертной сети по вопросам государственного управления «Госбук», созданной при поддержке Администрации Президента РФ.

Структура диссертационной работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих десять параграфов, заключения, библиографического списка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, раскрываются цель, задачи, методологические и теоретические основы исследования, научная новизна и практическая значимость, положения, выносимые на защиту, формулируется предмет и объект исследования.

Глава I «Достойный труд как концепция развития зарубежного трудового права в современных условиях» посвящена задачам Программы достойного труда МОТ и механизму их реализации.

В первом параграфе «Методология и теория правовой глобализации в сфере труда как основа Программы достойного труда МОТ» анализируются проблемы правовой глобализации. Данное явление понимается как «правовой режим, установленный международными договорами, подписанными суверенными государствами».⁵ Ее основоположником является немецкий философ И. Кант, который выдвинул

⁵ The 2nd ASLI Conference 2005, p.552

идею о том, что любое изменение права в одном месте неизменно приведет к подобным же изменениям и в другом месте.⁶

Общенаучными основаниями правовой глобализации служат юридический позитивизм, универсализм, реализм, космополитизм, «верховенство права», транснациональное право, «мягкое право», сравнительное трудовое право.

Большое влияние на методологию изучения права в условиях глобализации оказали идеи юридического позитивизма, источниками которого являются труды Джона Остина, Дж Бентама.

По их мнению, на содержание правовой мысли непосредственное влияние оказывает процесс всемирного распространения права.

Выдвигается идея о том, что не имеет смысла делить юриспруденцию на общую и партикулярную (местную), поскольку сама по себе правовая мысль интернациональна и универсальна по своему характеру. Позитивисты считают, что универсальное право требует наличия единого руководящего органа и единого мирового правового сообщества. В настоящее время в условиях глобализации, по мнению позитивистов, в правовой науке зарубежных стран происходит процесс переосмысления ряда традиционных и, во многом консервативных идей, необходимый для решения ряда проблем, которые свойственны и трудовому праву: деление права на внутригосударственное и международное; утверждение о том, что национальные правовые системы являются замкнутыми и их надо изучать изолированно друг от друга.

Проводится мысль о том, что фундаментальные ценности, лежащие в основе права, имеют универсальный характер. Потребность переоценки и переосмысления прежних взглядов можно определить как отказ от идей изоляционизма, в соответствии с которыми необходимо анализировать национальные правовые системы отдельно друг от друга; пересмотр взглядов на деление права на два типа - внутригосударственное и международное; изменение содержания правопонимания.

⁶Kant I, "Kant's Political Writings", Cambridge: CUP, 1970, p.p.107-8.

Правовая глобализация рассматривается как тенденция перехода от местного, национального уровня на международный уровень посредством отказа от национальной замкнутости.

Этот процесс неоднозначен и может быть проанализирован в двух аспектах: 1) существование взаимосвязанных отношений на разных уровнях иерархической лестницы (местный, национальный; региональный, континентальный, глобальный); 2) отношения, складывающиеся в форме союзов, коалиций, торговых соглашений, в региональных формах таких как страны общего права. Идеи позитивизма послужили одним из теоретических оснований для создания таких глобальных руководящих органов как ООН и ее учреждение - МОТ. Положение позитивистов об универсальности правовой мысли закрепляется в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 года. Отказ от идей изоляционизма нашел свое отражение в трудовом праве стран ЕС, где существуют акты прямого действия. Позитивисты предвосхитили неизбежность перехода правового регулирования от национального на международный уровень. Создание Европейского Союза, НАФТА, СНГ, международных межправительственных организации – один из примеров этого.

Во втором параграфе «Роль Международной Организации Труда в разработке, внедрении Программы достойного труда и определении приоритетов развития зарубежного трудового права» исследуются задачи Программы достойного труда МОТ.

Программа Достойного труда была принята на 87 Сессии Генеральной Конференции (Международной Конференции Труда) МОТ в июне 1999 года. В ней отмечалось, что целью МОТ в период глобальных перемен является обеспечение достойного труда для женщин и мужчин во всем мире, как необходимое условие для решения проблем, связанных с нарушением трудовых прав работников в условиях глобализации.

Основные задачи достойного труда состояли в то время в реализации трудовых прав; обеспечении занятости; усилении социальной защиты и социального обеспечения; укреплении социального диалога

Впервые термин «достойный труд» был использован в Докладе Генерального Директора МОТ в 1999 году. Достойный труд понимается как продуктивная работа в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения достоинства человека при соблюдении прав работника, а также выплате ему справедливого вознаграждения за труд и обеспечении социальной защиты.

Достойный труд-это не только дефиниция, но и целая программа действий (Decent work Agenda).Деятельность МОТ с 1999 года осуществляется в рамках этого документа.

Основное его назначение - устранение бедности во всем мире и обеспечение развития. Вопросы достойного труда стали предметом обсуждения на 97 Сессии Генеральной Конференции МОТ, которая проходила в июле 2008 года. По итогам работы Генеральной конференции ее участниками была принята Декларация «О социальной справедливости в условиях справедливой глобализации», в которой особое внимание уделяется вопросам достойного труда.

В данном акте указывается, что в рамках концепции достойного труда все государства обязаны предпринимать мероприятия по достижению четырех важных задач в таких областях как трудовые права; занятость; социальная защита и социальный диалог.

Новый этап глобализации потребовал решения социально-экономических проблем, смягчения социальной напряженности, вызванной смещением акцентов в сторону интересов работодателей в ущерб интересам работников.

Ответом на эти вызовы, в определенной степени, является Программа достойного труда, которая определяет **приоритеты** развития зарубежного и международного трудового права. Отметим, что выделение приоритетов, является инновацией, которой было предопределено стать «исходной

клеточкой» в формировании новых тенденций в развитии трудового права на ближайшие 10-15 лет.

Задачи достойного труда реализуются через деятельность международных организаций либо непосредственно странами. Субъекты международного трудового права - это участники международно-правового регулирования труда, обладающие международными правами и обязанностями, которые они осуществляют на основе международных правовых актов.

Аналогичной позиции придерживается Европейский Союз. Так, на 276 Встрече Совета ЕС, проходившей в Брюсселе в период с 30 ноября по 1 декабря 2006 года, выразалось полное одобрение и поддержка идей достойного труда.

Отметим, что ЕС счел нужным заменить правовой термин ,введенный МОТ, «достойный труд» на термин «хорошая работа» в связи с возрастающей озабоченностью о «большем количестве и более качественных рабочих местах». Кроме того, в январе 2007 года страны ЕС приняли новую концепцию - «Качество труда и занятости в Европе»⁷, которая является развитием на более высоком уровне идей, заложенных в Программе достойного труда МОТ, с учетом специфики Европейской социальной модели.

Анализ реализации концепции достойного труда ставит вопрос о природе и приоритетности его различных задач, которые можно подразделить на две группы : 1)создание рабочих мест(занятость) и социальное обеспечение ; 2)права работников и социальный диалог. Несомненно, что возможности трудоустройства, вознаграждение за труд ,условия труда и социальное обеспечение определяются уровнем экономического развития. С другой стороны, права работников и социальный диалог связаны , прежде всего, с уровнем развития законодательства и эффективностью правоприменительной практики. Задачи первой группы достойного труда, в

⁷Quality of work and employment in Europe

URL: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0612036s/tn0612036s_1.htm(дата обращения 8.03.11)

конечном счете, в большей степени определяется развитием производительных сил, а вторая группа зависит от этики, общечеловеческих ценностей и законодательства.

Возникает проблема приоритетности различных задач достойного труда с точки зрения отношений между ними.

Полагаем, что приоритет тех или иных задач достойного труда должен зависеть от социальных ценностей, социально-экономических институтов, уровня благосостояния и ВВП. На ранних стадиях развития создание рабочих мест должно иметь приоритет над социальным обеспечением и над правом образовывать профсоюзы и вести коллективные переговоры. Поэтому приоритеты для ряда стран СНГ в области реализации концепции достойного труда будут различными.

Глава II «Тенденции развития зарубежного трудового права, возникшие на основе Программы достойного труда МОТ», посвящена анализу тенденций развития зарубежного трудового права, инициированных Программой достойного труда МОТ.

В первом параграфе «Тенденция реформирования правового регулирования занятости населения» выявляются обстоятельства увеличения количества безработных в условиях глобализации и пути развития законодательства о занятости в современных условиях.

Глобализация прямо влияет на увеличение числа безработных, что определяется рядом факторов: во-первых, активизацией офшорного аутсорсинга; во-вторых, радикальными технологическими изменениями в производстве, которые привели к ускорению темпов роста структурной безработицы; в-третьих, ростом привлекательности неформальной занятости из-за несовершенства трудового законодательства и падения уровня доходов населения.

Следует отметить, что проблема офшорного аутсорсинга актуальна для стран происхождения транснациональных корпораций, и в первую очередь

для Великобритании, Германии, Италии, США и Франции, поскольку ее неэффективное решение приводит к эскалации безработицы.

Другим фактором, способствующим увеличению количества безработных в мире в условиях глобализации, выступают структурные изменения в системе производства.

Глобализация приводит к научному и техническому прогрессу, который подразумевает также возникновение новых технологий и инновационных отраслей производства, что, в свою очередь, является причиной ликвидации предприятий, выпускающих устаревшие и неконкурентоспособные товары и появлению на рынке труда безработных, чьи профессиональные навыки не соответствуют требованиям НТР.

Растущую информализацию рынков труда в развивающихся странах можно рассматривать как форму структурной безработицы, характеризующейся вынужденной самостоятельной занятостью, низким уровнем производительности труда и доходов.

В настоящее время особое значение приобрела доктрина «неформальной занятости», в соответствии с которой неформальные трудовые отношения являются достойной альтернативой стандартным трудовым отношениям.

Основной характеристикой данного вида деятельности является ее неурегулированность нормами права, а, следовательно, и незаконность.

Развитие законодательства о занятости осуществляется путем принятия нормативных актов, направленных: 1) на регулирование оффшорного аутсорсинга; 2) на устранение последствий структурной безработицы и неформальной занятости.

В нормативных актах о занятости населения закрепляются цели, средства, принципы политики занятости, основы деятельности служб занятости, что является обоснованным в связи с тем, что первая задача достойного труда определяется как создание рабочих мест. В трудовом законодательстве зарубежных стран цель государственной политики в области занятости

определяется как содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Она рассматривается в аспекте стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости.

Следовательно, основным назначением политики занятости является предоставление работы всем, кто готов приступить к работе и ищет работу. Причем, не всякую работу, а подходящую, так как в актах МОТ по вопросам занятости (Глобальная программа занятости) отмечается, что занятость должна быть достойной, то есть базироваться на реализации трудовых стандартов. В законодательных актах о занятости определяется понятие безработного, порядок признания лица безработным, его правовой статус.

Для стран СНГ свойственно формулирование понятия «занятость» и «занятые граждане», так как их нормативные акты формировались под воздействием российского законодательства.

Характерным для всех нормативных актов зарубежных стран является положение, в соответствии с которым государственная политика в области занятости проводится в рамках общей политики и поэтому координируется с экономической и социальной политикой.

Особое внимание в законодательстве ряда стран уделяется программам занятости населения, которые рассматриваются в аспекте приспособления к структурным изменениям и преследуют две цели: получение пользы от экономического и технического развития государства; защита тех групп населения, которые стали безработными в связи со структурными изменениями.

Следует обратить внимание и на определение в законодательстве зарубежных стран статуса служб занятости, которые осуществляют свою деятельность под руководством государственной власти.

Их цель состоит в оказании содействия лицам в подыскании подходящей работы и помощи работодателям в подборе необходимых им работников

посредством следующих мероприятий: регистрация ищущих работу, учет их профессиональной квалификации, опыта и пожеланий, опросы с целью подыскания им работы, проверка их физического состояния и профессиональной подготовки, оказание в соответствующих случаях содействия в получении профессионального ориентирования, подготовки или переобучения; получении от работодателей точных сведений о сообщаемых ими службе занятости вакантных должностях и о требованиях, которым должны удовлетворять нужные им работники; направлении на вакантные должности кандидатов с подходящей квалификацией и годных к труду по своему физическому состоянию; организации обмена списками ищущих работу и вакантных должностей между отдельными бюро по найму в случаях, когда ищущим работу не могут быть предоставлены подходящие места или когда свободные должности не могут быть заполнены подходящими кандидатами с помощью бюро, к которому они первоначально обратились.

Нормативные акты о занятости, имея много общих положений, обладают определенной спецификой, связанной не только с уровнем экономического развития, а, прежде всего, с закреплением наиболее удачных механизмов устранения безработицы и обеспечения занятости в той или иной стране мира.

Параграф второй «Тенденция реюнионизации как основа усиления социального диалога» посвящен укреплению правового положения профсоюзов в зарубежных странах.

В настоящее время как на уровне международного трудового права, так и на уровне трудового права зарубежных стран наметилась позитивная тенденция «реюнионизации», понимаемая как укрепление правового статуса профсоюзов посредством принятия во всех без исключения государствах мира значительного количества нормативных актов, направленных на совершенствование как защитной, так и представительской функций данных организаций.

Рассматривая историю развития профсоюзного движения в XX и в начале XXI века в зарубежных странах, можно выделить три взаимосвязанных этапа: «юнионизация» (массовое создание профсоюзов во всех отраслях экономики и принятие законов об их деятельности) 1917-1980 годы; деюнионизация (принятие нормативных актов, имеющих целью ослабить положение профсоюзов, что наиболее ярко и отчетливо проявилось в таких государствах как Великобритания, Австралия, США, Испания и в меньшей степени в трудовом праве других стран, а также спад профсоюзного движения в результате влияния глобализации) - 1980-1998 г.г.; реюнионизация (возрастание роли и значения профсоюзов)-1999- по настоящее время в связи с принятием концепции достойного труда МОТ.

Возникновение новой тенденции – реюнионизации обуславливается наличием проблемы неурегулированности в трудовом праве зарубежных стран организационно-управленческих отношений с участием профсоюзов в новых условиях глобализации и существованием нормативных актов, ограничивающих права профсоюзов, что приводит к возникновению дисбаланса в социальном партнерстве и отсутствию социального консенсуса, так как ослабляется роль профсоюза.

Понимая необходимость проведения реформ в условиях ускорения глобализационных процессов, органы законодательной и исполнительной власти зарубежных государств осуществляют политику реализации концепции достойного труда МОТ, так как она позволяет решить проблему неурегулированности и дисбаланса посредством определения путей развития законодательного процесса. Социализация современной экономики требует согласования интересов, которое достигается путем переговорного процесса, когда стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и их роли в деятельности организации.

Ослабление профсоюзов нарушает паритет в социальном диалоге между представителями работодателя, работников и государства. Происходит смещение акцентов в пользу интересов работодателя, что автоматически

приводит к ограничению трудовых прав работников и, как результат, к социальной нестабильности. Поэтому государство вынуждено укреплять ослабленные позиции профсоюзов путем принятия нормативных актов.

Возникает проблема: в какой степени государство должно изменить собственное законодательство о профсоюзах под воздействием Программы достойного труда МОТ для их сознательного усиления, и какими обстоятельствами данный процесс определяется.

Реунионизация со всей неизбежностью приводит к усилению социального диалога.

Основная цель социального диалога состоит в содействии достижению консенсуса между заинтересованными сторонами в сфере труда.

Это потребовало решения ряда проблем: 1) отсутствие легитимных основ функционирования органов социального партнерства и формализм законодательства о социальном диалоге (развивающиеся страны и страны с переходной экономикой); 2) нарушение принципов социального диалога, в соответствии с которыми независимые и демократические организации работников и работодателей участвуют в диалоге и коллективных переговорах и основываются на свободных переговорах в разрешении конфликтных ситуаций; 3) отсутствие сотрудничества между социальными партнерами и правительствами в целях принятия решений на национальном, региональном и международном уровнях; 4) игнорирование роли, значения социальных партнеров в процессе стабильного экономического, социального развития, в процессе демократизации и активного развития, а также в ходе анализа и укрепления роли международного сотрудничества в целях борьбы с бедностью, содействия полной занятости и достойному труду; 5) недоучет обстоятельства, в соответствии с которым социальный диалог и трипартизм являются современным и динамичным процессом; 6) отсутствие координации и сотрудничества с институтами и организациями гражданского общества; 7) нежелание законодательных, исполнительных, судебных органов, как правило развивающихся стран и государств с

переходной экономикой, обеспечить необходимые условия для социального диалога, включая соблюдение основополагающих принципов и прав свободы объединения и ведения коллективных переговоров, здоровых трудовых отношений и уважения роли социальных партнеров; отсутствие или недостаточное развитие социального диалога в определенных секторах и отраслях промышленности; низкое представительство работников для того, чтобы обеспечивать свои права и защиту интересов.

Трудовое законодательство о социальном диалоге развивалось в нескольких формах: внесение изменений и дополнений в действующие акты; принятие новых нормативных актов.

В третьем параграфе «Тенденция оптимизации правового механизма упразднения детского труда» рассматривается изменение правового регулирования о труде несовершеннолетних.

Под влиянием концепции Достойного труда МОТ наметилась тенденция принятия нормативных актов почти во всех странах мира, закрепляющих права детей на защиту от экономической эксплуатации и любой работы, которая может быть опасной для жизни или может помешать учебе ребенка, или нанести ущерб здоровью, а также физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию.

Реализация основных положений Программы достойного труда МОТ выразилось, в частности, в принятии Государственным Советом КНР Правил о запрете детского труда от 16 октября 2002 года.

Акт устанавливает ответственность работодателя и иных лиц за привлечение к труду работника в возрасте до 16 лет. Правила сформулированы на основе Конституции в целях обеспечения физического и психического благополучия несовершеннолетних, содействия осуществлению обязательного образования, отстаивания законных прав несовершеннолетних.

Государственным органам, социальным органам, предприятиям, учреждениям, неправительственным некоммерческим организациям и

частным предприятиям запрещается использование труда несовершеннолетних.

В Албании было принято Постановление № 205 от 9 мая 2002 о внесении изменений в Постановление № 384 от 20 мая 1996 года о защите несовершеннолетних в сфере труда. В новой редакции акта содержится перечень видов работ, которые считаются тяжелыми, опасными для несовершеннолетних, включая воздействие биологических и химических веществ.

В Гватемале Правительственное постановление № 347-2002 «О создании Национальной комиссии по ликвидации детского труда» от 2002 года заложило основы для функционирования нового органа в сфере защиты прав несовершеннолетних- Национальной комиссии по ликвидации детского труда.

4 апреля 2001 года в Монголии принято Постановление Правительства «О создании Национального совета по делам молодежи» №74, основной функцией которого стала разработка мер по улучшению положения молодежи, в том числе и в сфере труда. В Совет входят представители парламента, министерств и молодежных неправительственных организаций.

Декрет № 43-2002 « О создании Национальной комиссии по ликвидации детского труда и защите работающих подростков при Министерстве труда» от 21 мая 2002 года. Никарагуа имеет своей целью развитие и осуществление законодательства о труде несовершеннолетних.

Постановление от 30 июля 2002 года Совета министров Польши « О внесении изменений в Постановление «О запрете для молодежи работы в определенных отраслях и сферах деятельности»№ 1091 содержит новеллы, касающиеся запрета работы для них в условиях шума, вибрации, электромагнитных полей.

В четвертом параграфе «Тенденция модернизации способов устранения дискриминации в области труда и занятий» исследуется проблемы дискриминации в сфере труда и способы ее устранения.

Дискриминация существует не только на стадии заключения трудового договора, но и на стадии осуществления трудовой функции, что относится к неравенству в оплате труда, невозможности профессионального роста и незаконным увольнениям.

Имеются также проблемы расизма и национализма.

Реализация концепции достойного труда привела к принятию значительного количества кодифицированных актов, в которых в качестве принципа трудового права закрепляется принцип запрета дискриминации.

Понятие дискриминации включает несколько элементов: 1) установление различия, недопущения или предпочтения в области труда и занятий; 2) указание на то, что оно проводится по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, а также по иным основаниям; 3) нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Вместе с тем, в нормативных актах проводится отграничение двух понятий - дискриминация и дифференциация, под которой понимается установление различия, недопущения или предпочтения в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях работы, что не считается дискриминацией.

Кроме того, в законодательстве определяются условия, связанные со специфическим положением определенных категорий работников, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи, не рассматриваются как дискриминация.

Важным аспектом устранения дискриминации и обеспечения равенства в зарубежном трудовом законодательстве является создание условий для реализации принципа **равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, который** относится к установлению заработной платы.

В Бельгии был принят Закон от 25 февраля 2003 года «О борьбе с дискриминацией и о внесении изменений в Закон от 15 февраля 1993 «О создании Центра по обеспечению равных возможностей и борьбе против расизма»⁸.

В данном акте указывается, что прямая дискриминация имеет место, если устанавливаются различия в обращении, которые не имеют объективного и разумного характера, и они осуществляются на основании признака пола, расы, цвета кожи, родового, национального происхождения или этнического происхождения, сексуальной ориентации, семейного положения, рождения, имущественного положения, возраста, религиозных убеждений, инвалидности или физических характеристик.

«Косвенная дискриминация» имеет место, когда нейтральная правовая норма, критерий или существующая практика ставят лицо определенной расы или этнического происхождения в специфическое неблагоприятное положение по сравнению с другими лицами, если только указанная норма, критерий или устоявшаяся практика не являются объективно оправданными законной целью, и средства ее достижения не являются надлежащими и необходимыми.

Отсутствие приспособления для инвалидов представляет собой дискриминацию по смыслу данного Закона. Любая прямая или косвенная дискриминация запрещена, когда речь идет об условиях приема на работу, включая критерии профессионального отбора независимо от отрасли экономики, продвижения по службе, условиях труда, увольнении и оплате в частном и государственном секторах экономики. Предусматриваются также административные и уголовные наказания за дискриминацию в отношении работников.

⁸Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. *Moniteur belge* (seulement en ligne), 2003-03-17, no 89, pp. 12844-12851

В последнее время особую актуальность приобретает проблема генетической дискриминации.

Генетическая дискриминация имеет место в случае существования несправедливого (неравного) обращения с людьми из-за фактических или предполагаемых отклонений в их генетике, которые могут вызвать или увеличить риск развития какого-либо расстройства или болезни.

Работодатели часто используют генетическую информацию для того, чтобы решить, следует ли им нанимать, поощрять или увольнять работников. Это порождает ряд проблем. Возможность потенциальной дискриминации в сфере труда может явиться препятствием для работников в процессе выбора модели поведения, осуществление которой в их интересах. Например, работник может принять решение не проходить генетическое тестирование, опасаясь последствий для своей профессиональной карьеры, несмотря на то, что раннее лечение может улучшить его здоровье и продолжительность жизни.

Бесспорным лидером в сфере устранения генетической дискриминации являются США, где был принят 21 мая 2008 года Закон «О запрете использования генетической информации в целях дискриминации»⁹, Раздел II которого запрещает генетическую дискриминацию в области труда. В соответствии с положениями данного раздела использование генетической информации о работниках с целью ограничения их трудовых прав является незаконной дискриминацией.

Запрещается использовать генетическую информацию при заключении трудового договора. В законе дается определение генетической информации, что чрезвычайно важно с точки зрения возможных трудовых споров в случае применения к работнику дискриминационных мер по данному основанию. Так, генетическая информация включает в себя информацию о генетических тестах индивида и членов его семьи, а также сведения о

⁹ *The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (Pub.L. 110-233, 122 Stat. 881, enacted May 21, 2008), GINA*

проявлении наследственного заболевания. Семейная медицинская история также входит в определение генетической информации, она используется для определения обстоятельства: имеет ли работник повышенный риск получения заболевания, расстройства или нет.

Генетическая информация включает в себя и сведения о запросах индивида на получение генетических услуг или участия работника в клинических исследованиях, или сведения о запросах о генетической информации по поводу состояния плода беременной женщины, которая является членом семьи данного работника .

Закон запрещает дискриминацию на основе генетической информации в сфере найма, увольнения, оплаты труда, осуществления трудовой функции, продвижения по службе, увольнения, обучения, дополнительных льгот.

Незаконным считается преследование человека из-за его генетической информации, под которым понимаются обидные, оскорбительные замечания о генетической информации работника и его родственников.

Преследование рассматривается как незаконное, если оно носит массированный характер, создает враждебную или оскорбительную трудовую атмосферу, или когда эти действия приводят к неблагоприятным для работника решениям(жертвы преследования увольняются или понижаются в должности).

Преследователем (Harasser) может быть руководитель жертвы либо иное должностное лицо, другой работник или клиенты данной организации. Нужно отметить, что работодателю и иным субъектам трудового права запрещается получать генетическую информацию о работнике. Однако, есть исключения из этого правила.

1. Случайное приобретение генетической информации ,когда , например, менеджер или руководитель случайно получает информацию о болезни члена семьи работника(из разговоров других работников).

2. Информация (семейная история болезни) приобретена в результате осуществления системы оздоровительных мероприятий, включая программы предлагаемые работодателем.

3. Работодатель может узнать о семейной истории болезни, когда работник просит предоставить ему отпуск по уходу за членом семьи.

4. Информация получена через средства массовой информации, за исключением специального поиска генетической информации работника.

5. Информация получена в результате генетической программы мониторинга.

6. Разрешается приобретение генетической информации организациям, которые участвуют в анализе ДНК для правоохранительных органов.

Законы по вопросам устранения дискриминации можно классифицировать в зависимости от субъектов - которые направлены на борьбу с дискриминацией по всем ее признакам, определяемым в соответствии с международными актами, имеющие в качестве своей цели конкретного субъекта, например женщин. Реализация концепции достойного труда привела к принятию значительного количества кодифицированных актов, в которых в качестве принципа трудового права закрепляется принцип запрета дискриминации.

В пятом параграфе «Тенденция усиления социальной защиты» отмечается, что эффективная социальная защита вносит свой вклад в обеспечение экономического роста, социальной стабильности и повышение производительности труда.

Решение этой задачи - обязательное требование как для стран с развитой экономикой (США), так и для стран с переходной экономикой (Казахстан).

Общезвестно, что США выступает признанным лидером в процессе реализации Конвенций и Рекомендаций МОТ в области социальной защиты. Наиболее серьезные изменения трудового законодательства этой страны коснулись правового регулирования охраны труда и заработной платы.

Применительно к охране труда тенденция усиления социальной защиты выразилась в: 1) нормативном закреплении методов эргономики в качестве ответа на необходимость улучшения положения работников в области охраны труда в новых условиях; 2) усилении мер охраны труда в угольной промышленности; 3) устранении дискриминации по признаку пола, возраста и инвалидности.

В области регулирования заработной платы новеллы были связаны с дальнейшим совершенствованием законодательства об устранении дискриминации по признаку пола, возраста, а также оплаты сверхурочной работы.

Существенные изменения в сфере охраны труда произошли также и в Казахстане в связи с принятием Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III.

Это выразилось, прежде всего, в том, что появились правовые новеллы, которых не было в предыдущих (утратили силу в связи с принятием ТК РК от 2007 года) актах, регулирующих охрану труда,- Законы «О труде в Республике Казахстан», «О безопасности и охране труда». Подобные изменения дают все основания для того, чтобы сделать вывод об усилении влияния государства в сфере правового регулирования охраны труда с целью защиты трудовых прав работников.

Новым в трудовом законодательстве Казахстана, в частности, является включение в систему основных принципов трудового права таких принципов как: обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности; государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

Кроме того, в статье 9 ТК РК формулируется правило, в соответствии с которым Трудовой кодекс регулирует отношения по безопасности и охране труда, чего не было в предыдущих актах.

Следует отметить, что в статье 26 ТК РК содержится следующая повелла. «Не допускается заключение трудового договора: 1) на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения; 2) с гражданами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей работодателя».

Глава III «Тенденции развития зарубежного трудового права, находящиеся в стадии трансформации в связи с реализацией Программы достойного труда МОТ», посвящена изменению тенденций, которые возникли на ранних стадиях глобализации, но после принятия Программы достойного труда МОТ стали трансформироваться в соответствии с ее задачами.

В первом параграфе «Тенденция флексибилизации» рассматривается трансформация флексибилизации.

Трансформация флексибилизации означает сохранение гибкости правового регулирования с усилением защиты трудовых прав путем модификации концепции трудового правоотношения и устранения дискриминации в отношении работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по атипичным договорам.

В первом случае речь идет об экономически зависимых работниках, заемных работниках, а также тех работниках, которые осуществляют трудовую деятельность по гражданско-правовым договорам. Их статус не определен. Иными словами, фактически существуют трудовые отношения, а формально они подпадают под действие гражданского законодательства, так как заключается гражданско-правовой договор.

Поэтому первоначально нужно определить: являются ли эти отношения трудовыми, используя такие признаки как экономическая зависимость и подчинение, а затем применить к ним принцип равного обращения.

Во втором случае меняется правовой статус работников по трудовым договорам атипичного характера - срочные, с надомниками, на условиях неполного рабочего времени путем устранения дискриминации в отношении данных работников.

Трансформация флексибилизации потребовала решения ряда проблем в сфере трудового правоотношения, которые можно классифицировать на: 1) проблемы определения факта существования трудового правоотношения в ситуациях, когда соответствующие права и обязательства заинтересованных сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки замаскировать трудовое правоотношение, или когда в правовой структуре или же при толковании и применении правовой системы имеются неточности или ограничения, в результате чего возникают ситуации, когда договорные взаимоотношения могут приводить к лишению работников защиты, на которую они имеют право; 2) проблемы проведения различий между наемными и самостоятельно занятыми работниками; 3) проблемы устранения скрытых форм трудовых отношений, что означает применение иных форм контрактных договоренностей, позволяющих замаскировать реальный характер правового статуса, когда работодатель обращается с лицом не как с наемным работником для того, чтобы скрыть его правовой статус; 4) проблемы гарантирования норм, применяемых ко всем формам контрактных договоренностей, и тем из них, которые предполагают наличие нескольких сторон, чтобы работникам обеспечивалась защита.

Решение этих проблем и определило развитие тенденции флексибилизации в сторону дальнейшего укрепления трудовых прав работников. Иными словами, для всех государств мира приоритетным стал принцип защиты трудовых прав, а гибкость, в свою очередь, хотя и рассматривается как элемент эффективного регулирования процессов на рынке труда, вместе с тем, в настоящее время подчинена интересам работника.

Наиболее ярко трансформация флексибилизации проявляется в концепции ЕС под названием «флексекурیتی» (Flexicurity), которая представляет

новый взгляд на гибкость и защиту трудовых прав работников и которая содействует достижению гибкости в сочетании с гарантиями занятости и с должным учетом роли социальных партнеров.

Не случайно одним из ее элементов является положение, в соответствии с которым гибкие договоры (атипичная занятость) должны сочетаться с усилением защиты трудовых прав работников.

Во втором параграфе «Тенденция влияния транснациональных корпораций на развитие трудового законодательства развивающихся стран, а также на практику правоприменения» рассматриваются проблемы корпоративной ответственности ТНК.

Осуществление деятельности транснациональных корпораций негативно сказывается на развитии национального трудового законодательства, поскольку приводит к нарушению трудовых прав работников как самими корпорациями, так и государствами сознательно устранившими трудовые гарантии для создания условий, наиболее благоприятных для иностранных организаций.

Трансформация тенденции социальной ответственности ТНК состоит в том, что в своих актах данные организации в настоящее время должны отражать стандарты, сформулированные в «Нормах об ответственности транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий в отношении прав человека»¹⁰ ООН от 2003 года (приняты на основании Глобального договора ООН, Программы достойного труда МОТ, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда), а также осуществлять свою деятельность в сфере труда на их основании.

Анализ «Норм об ответственности транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий в отношении прав человека» от 2003 года позволяет сделать вывод о том, что изменения коснулись: 1) определения приоритета прав человека; 2) вопросов правового регулирования устранения

¹⁰ Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights. E/CN.4/Sub. 2/2003/12/Rev.1

дискриминации; 3) запрета принудительного труда; 4) упразднения экономической эксплуатации детей; 5) проблем правового регулирования заработной платы; 6) реализации права на объединение.

Изменения содержания данной тенденции наиболее наглядно заметны на основе сравнения «Норм об ответственности транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий в отношении прав человека» от 2003 года и Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (принята Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии, Женева, 17 ноября 1977 г.), с поправками, принятыми на 279-й сессии АС (Женева, ноябрь 2000 г.).

В Трехсторонней декларации ООН от 1977 года отсутствует положение о приоритете Всеобщей декларации прав человека ООН, что позволяло ТНК игнорировать в своих документах ее положения, так как напрямую их деятельность не увязывалась с необходимостью реализации ее основных требований.

Данная проблема была разрешена в результате принятия «Норм об ответственности транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий в отношении прав человека» от 2003 года, в соответствии с которыми Всеобщая декларация прав человека провозглашена в качестве цели, к выполнению которой должны стремиться все народы и все государства. Правительства, другие органы общества и все люди должны стремиться путем просвещения содействовать уважению прав человека и свобод и обеспечению их всеобщего и эффективного признания и осуществления, включая равные права женщин и мужчин и содействия социальному прогрессу и улучшению условий жизни при большей свободе.

В третьем параграфе «Правовое регулирование трудовой миграции» рассматриваются проблемы реализации законодательства о труде мигрантов.

Глобализационные процессы приводят к трансформации тенденции правового регулирования трудовой миграции в сторону усиления протекционистских начал.

Сложилось противоречие между объективной необходимостью соблюдения применительно к труду мигрантов Всеобщей декларации прав человека ООН, Международного Пакта об экономических, социальных и культурных правах, Филадельфийской декларации и невозможностью этого осуществления в полном объеме, исходя из принципа приоритета защиты в отношении национальной рабочей силы. Это подход получил отражение как в международном законодательстве (Конвенция МОТ №143) от 1975 года (ст.14), Международная конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 1990 года) (ст.52), так и в национальном законодательстве зарубежных стран.

Следует отметить, что международное трудовое законодательство прошло путь от абсолютного признания права на труд до введения ограничений на его реализацию в отношении мигрантов.

В результате, формируется тенденция принятия в экономически развитых странах таких нормативно-правовых актов о трудовой миграции, которые, с одной стороны, хотя и провозглашают принцип равенства возможностей применительно к мигрантам, с другой же стороны, одновременно содержат дискриминационные ограничения трудовых прав иностранных работников.

Законодатель пошел по пути создания такой модели правового регулирования труда мигрантов, которая сочетает в себе элементы доктрин либерализма и протекционизма, что, в конечном итоге, привело к противоречиям в содержании этого регулирования и его неэффективности и к другим проблемам: наличие незаконной миграции; сложности в социальной интеграции; ксенофобии и дискриминации; нарушению трудовых прав мигрантов; необходимости привлечения высококвалифицированных работников; воссоединение семей; определению роли женщин-мигрантов; наличию неформального сектора

экономики, в котором осуществляют трудовую деятельность мигранты; торговле людьми; предоставление медицинской помощи и лечения; обеспечению жильем.

К инновациям последних лет можно отнести создание условий для деятельности профсоюзов мигрантов, специализированных миграционных центров, обеспечение жильем, оказание медицинской помощи.

Актуальной в трудовом праве зарубежных стран является также проблема борьбы с незаконной миграцией.

Причем, в последнее время в странах ЕС происходит отказ от такой либеральной формы регулирования как легализация незаконных мигрантов и осуществляется переход к более жестким мерам в области приема на работу и депортации данной категории работников. Следует также отметить, что возникли определенные трудности и для администрации США в решении вопроса нового иммиграционного законодательства, позволяющего легализовать 12 миллионов незаконных мигрантов.

В современном законодательстве Франции также вводятся ограничения на либерализацию мигрантов. Это касается Великобритании и Германии. В настоящее время увеличен штраф за незаконную миграцию и в Канаде. Примечательно, что глобальный кризис в меньшей степени коснулся этих стран.

В то же время как в тех государствах, где постоянно практикуется легализация незаконных мигрантов - Греция, Испания, Италия, Португалия, - возникли серьезные экономические проблемы.

Интеграционный процесс-это двусторонний процесс, когда у каждой стороны (государства и мигрантов) есть свои права и обязанности, в противном случае неизбежны коллизии.

Принимающее государство должно не только создавать условия для безболезненной адаптации мигрантов, но и требовать от них уважения того, что составляет основу всего общества.

Со своей стороны, государство берет на себя в отношении мигрантов следующие обязанности: борьба с дискриминацией и ксенофобией; обеспечение интеграции на рынке труда; предоставление гражданских и политических прав тем мигрантам, которые длительное время проживают на территории страны; реализация мер, направленных на улучшение положения женщин и семей; осуществление конкретных программ интеграции на национальном, региональном и местном уровнях.

Но нередко игнорировалась вторая составляющая взаимосвязи «права и обязанности» мигрантов, имеются в виду «обязанности», когда некоторые мигранты сознательно и демонстративно отказываются интегрироваться в общество.

В последнее десятилетие намечился рост торговли людьми, одной из главных причин которой является глобализация. Глобализация устраняет границы и создает пути для торговли людьми, как в пределах страны, так и в международных масштабах.

Исследователь проблем принудительного труда Ханна Хармон отмечает, что, благодаря современным технологиям, таким как Интернет, торговля людьми стала более эффективной.¹¹

Граждане бедных стран стремятся к осуществлению трудовой деятельности в развитых странах, однако жесткое законодательство ограничивает их возможности, в результате чего они вынуждены участвовать в процессе незаконного пресечения границ.

Возникновение процесса принятия законов, направленных на борьбу с торговлей людьми, объясняется необходимостью устранения причин этого явления, игнорирование которых может привести к дестабилизации социального мира и к экономическому дисбалансу. Эти причины можно классифицировать на несколько групп: 1) экономические; 2) связанные с государственной политикой; 3) определяемые неэффективностью органов

¹¹ Modern day slavery and human trafficking in the US and around the world. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.helium.com/items/1593180-human-trafficking?page=2> (дата обращения: 14.03.2010)

трудоустройства; 4) вызванные несовершенством законодательства - трудового, иммиграционного, уголовного, административного.

Необходимость комплексного, подхода очевидна. Определенное количество работодателей экономически развитых стран испытывает потребность в низкооплачиваемом труде мигрантов; сами мигранты заинтересованы в участии в данном процессе, исходя из того, что оплата труда в принимающей стране гораздо выше, чем в их стране.

По своей сути, рабство-это простой экономический принцип и лучший способ максимизировать прибыли путем минимизации затрат на рабочую силу.

Прослеживается и связь между принудительным трудом и различными аспектами глобализации, включая обострение глобальной конкуренции, миграцию и дерегулирование рынков труда.

Растет число предпринимателей, привлекаемых возможностью быстрого обогащения благодаря рабскому труду. Торговля людьми порождается крайней нищетой, когда в бедных семьях в экономически неразвитых странах родители продают своих детей.

Большинство экспертов считают, что рабство будет существовать до тех пор, пока есть экономическое неравенство и должностные лица, желающие использовать проблемы жертв торговли людьми для получения прибыли. Несомненно, этому способствует и распространенная практика изъятия документов и удостоверений личности у нелегальных мигрантов.

Торговля людьми и принудительный труд являются признаками не только теневой экономики, но они достаточно распространены и в формальном секторе производства, что объясняется отсутствием надлежащего контроля и надзора за деятельностью агентств по найму рабочей силы, которые довольно часто привлекают на незаконных основаниях нелегальных мигрантов для использования их труда.

Учитывая системность и сложность данной проблемы, на первый план выходит комплексный подход к ней, который носит всеобъемлющий

международный характер и осуществляется в странах происхождения, транзита и назначения, включающий меры, направленные на предупреждение такой торговли, наказание занимающихся ею лиц и защиту жертв торговли и поощрение сотрудничества между государствами в достижении этих целей. В эту систему входит: 1) признание торговли людьми уголовно наказуемым деянием; 2) защиту жертв торговли людьми; 3) помощь жертвам торговли людьми.

В настоящее время во многих странах мира приняты нормативные акты, направленные на борьбу с данным явлением.

Законодательство США по этой проблеме отличает то, что торговля людьми рассматривается как сложное экономическое и социальное явление, для устранения которого недостаточно мер уголовного наказания, но требуются, прежде всего, меры экономического характера и меры поддержки жертв торговли людьми.

Соединенные Штаты Америки являются как страной транзита, так и страной назначения для торговли людьми. Законы о борьбе с торговлей людьми в Соединенных Штатах существуют как на федеральном уровне, так и на уровне штатов. Законодательство более половины штатов устанавливает уголовную ответственность за торговлю людьми. Однако, оно более мягкое, чем федеральное.

Усилия федеральных органов и органов штатов сосредоточены также и на регулировании индустрии туризма для предотвращения секс-туризма и деятельности фиктивных международных брачных агентств.

В 2001 году было создано Управление по контролю и борьбе с торговлей людьми (Office to Monitor and Combat Trafficking in Person) как часть Государственного департамента США. Директор Управления координирует действия по борьбе с торговлей людьми в США, а также осуществляет сотрудничество с соответствующими должностными лицами в деле борьбы с торговлей людьми во всем мире.

В заключении подведены основные итоги и обобщены важнейшие выводы исследования, сформулированы концептуальные идеи о возможности использования опыта правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых отношений в зарубежных странах для совершенствования трудового законодательства РФ, а также предложены рекомендации по оптимизации правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в РФ на основе задач Программы достойного труда МОТ.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ НАШЛИ ОТРАЖЕНИЕ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА

1. Монографии, учебники, учебные пособия

1. **Морозов П.Е.** Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. /Морозов П.Е., монография. М.: Проспект. 2012. (16 п.л.).
2. **Морозов П.Е.** Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Часть 1 (на примере трудового законодательства США). /Морозов П.Е., монография. Р.: ООО РАМТИП, 2008.(32 п.л.)
3. **Морозов П.Е.** Занятость и трудоустройство в США. Учебник для вузов. /Морозов П.Е., Морозов Е.П. М.: Издательство Московского областного государственного университета .2002. (14/ 5 п.л.)
4. **Морозов П.Е.** Занятость и трудоустройство в США. Учебник для вузов. (издание второе исправленное и дополненное)/Морозов П.Е., Морозов Е.П. М.: Издательство Московского областного государственного университета. 2004. (14/ 5 п.л.)

5. **Морозов П.Е.** Методологический анализ науки трудового права. Учебное пособие. /Морозов П.Е. М.: Народный учитель. 2001 год. (3п.л.)
6. **Морозов П.Е.** Международное трудовое право. Учебное пособие. /Лютов Н.Л., Морозов П.Е. М.: Проспект, 2011, (15/5 п.л.)

II. Научные статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК для опубликования научных результатов диссертаций

7. **Морозов П.Е.** Проблемы влияния глобализации на трудовое право зарубежных стран. / Морозов П.Е. //Актуальные проблемы российского права. 2010. N 3. (0,5 п.л.)
8. **Морозов П.Е.** Проблемы влияния правовой глобализации на зарубежное трудовое право./ Морозов П.Е.// Трудовое право. 2010. № 9. (0, 5 п.л.) .
9. **Морозов П.Е.** Вопросы законодательства, практики и науки, связанные с занятостью населения в США. / Морозов П.Е.// Вестник Пермского Университета. 2010. Выпуск 4. (0,6 п.л.)
10. **Морозов П.Е.** Роль и значение актов ООН и МОТ как источников трудового права в условиях глобализации. / Морозов П.Е.// Lex Russica. 2009. № 5 .(0, 5 п.л.)
11. **Морозов П.Е.** Проблемы влияния деятельности транснациональных корпораций на развития национального трудового законодательства в условиях глобализации». /Морозов П.Е.// Актуальные проблемы российского права. 2009. № 4. (0, 5 п.л.)
12. **Морозов П.Е.** Неправительственные организации как субъекты международного трудового права в условиях глобализации. / Морозов П.Е.// Цивилист. 2011 . № 1. (0, 5 п.л.)

13. **Морозов П.Е.** О правовом регулировании трудовых отношений в США в аспекте Программы достойного труда. /Морозов П.Е.// Законы России. 2011. № 2 . (0, 5 п.л.).
14. **Морозов П.Е.** Общенаучный уровень методологии науки зарубежного трудового права в условиях глобализации /Зайцева О.Б., Морозов П.Е. //Труды Оренбургского института (филиала) МГЮА. 2011. Выпуск тринадцатый. 2011. (0, 5 п.л.).
15. **Морозов П.Е.** Проблемы влияния глобализации на коллективное трудовое право (на примере трудового законодательства США. /Морозов П.Е.// Труды Оренбургского института (филиала) МГЮА. 2011. Выпуск тринадцатый. (0, 5 п.л.).
16. **Морозов П.Е.** Реформирование правового регулирования занятости населения в зарубежных странах в условиях глобализации. / Морозов П.Е.// Пробелы в российском законодательстве . 2011. № 3. (0, 5 п.л.).
17. **Морозов П.Е.** Регионизация как основа усиления социального диалога в зарубежных странах в условиях глобализации. /Морозов П.Е.// Пробелы в российском законодательстве . 2011 № 3. 2011. (0, 6 п.л.).
18. **Морозов П.Е.** Проблемы оптимизации правового регулирования, направленного на упразднение детского труда в зарубежных странах в условиях глобализации. /Морозов П.Е.// Пробелы в российском законодательстве. 2011. № 4. (0,6 п.л.).
19. **Морозов П.Е.** Правовое регулирование труда иностранных работников в условиях глобализации на примере законодательства США, Канады и Великобритании). /Морозов П.Е.// Пробелы в российском законодательстве . 2011. № 4. (0, 6 п.л.).
20. **Морозов П.Е.** Научно-теоретические аспекты правового регулирования международной трудовой миграции в условиях глобализации. / Морозов П.Е.// Бизнес в законе .2011. № 4. (0, 5 п.л.).

21. **Морозов П.Е.** Телеработа как форма флексибилизации трудового права зарубежных стран в условиях глобализации. /Морозов П.Е.// Бизнес в законе.2011. № 4. (0,5 п.л.).
22. **Морозов П.Е.** Трансформация тенденции флексибилизации в условиях глобализации в зарубежных странах. /Морозов П.Е.// Черные дыры в российском законодательстве». 2011. № 4. (0, 5 п.л.).
23. **Морозов П.Е.** Модернизация способов устранения дискриминации в области труда и занятий как современная тенденция развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. /Морозов П.Е.// Черные дыры в российском законодательстве.2011. № 4 . (0, 5 п.л.).
24. **Морозов П.Е.** Формирование правовых основ устранения торговли людьми в зарубежных странах. / Морозов П.Е.// Вестник ПГУ.2011.№ 3 (13). (0, 5 п.л.).
25. **Морозов П.Е.** Современная роль Международной организации труда в условиях глобализации. /Морозов П.Е. // Бизнес в законе.2011. № 5. (0,5 п.л.).
26. **Морозов П.Е.** Роль и значение международных правительственных и неправительственных организаций в международно-правовом регулировании труда. / Морозов П.Е.// Бизнес в законе.2011. № 5.(0, 5 п.л.).
27. **Морозов П.Е.** Проблемы классификации источников международного трудового права в условиях глобализации. /Морозов П.Е.// Пробелы в российском законодательстве .№ 5. 2011. (0, 5 п.л.).
28. **Морозов П.Е.** Некоторые проблемы индивидуального трудового права США в условиях глобализации. / Морозов П.Е.// Пробелы в российском законодательстве .№ 5. 2011 (0, 5 п.л.).
29. **Морозов П.Е.** Роль науки об индустриальных отношениях в условиях глобализации (на примере научной теории США) / Морозов П.Е.// Черные дыры в российском законодательстве. 2011. № 5.(0,5 п.л.).

30. **Морозов П.Е.** Понятие и предмет международного трудового права. / Морозов П.Е.//Черные дыры в российском законодательстве.2011. №5. (0,5 п.л.).

III. Иные научные статьи и публикации

31. **Морозов П.Е.** Проблемы правового регулирования сохранения личной информации о работнике при трудоустройстве. /Морозов П.Е. Некоторые аспекты трудового права. М.: Народный учитель. 2001.(0,7п.л.).
32. **Морозов П.Е.** Правовое регулирование охраны труда в ФРГ в аспекте Конвенций и Рекомендаций МОТ. /Морозов П.Е. Некоторые аспекты трудового права. М.: Народный учитель. 2001 . (0,7 п.л.).
33. **Морозов П.Е.** Трудоустройство отдельных категорий граждан в РФ и США. /Морозов П.Е. Некоторые аспекты трудового права. М.: Народный учитель 2001 . (0,7 п.л.).
34. **Морозов П.Е.** Устранение дискриминации при трудоустройстве в США. /Морозов П.Е.// Вопросы трудового права. 2006.№ 4 . (0,5 п.л.)
35. **Морозов П.Е.** Эволюция трудового договора. /Морозов П.Е.// Экономика и жизнь.2002. № 4. (0.5п.л.).
36. **Морозов П.Е.** Государственная политика занятости в РФ и США. /Морозов П.Е.// Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. 2000.М.: Проспект.(1 п.л.).
37. **Морозов П.Е.** Методологический анализ науки трудового права. /Морозов П.Е.// Материалы всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения.2003. М.: ООО ТК «Велби». (0, 2 п.л.).
38. **Морозов П.Е.** Практические рекомендации в области охраны труда ФРГ для работодателей РФ, осуществляющих свою деятельность на территории ФРГ. /Морозов П.Е.// Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном

- обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции. М.: Проспект. 2006. (0,3 п.л.).
39. **Морозов П.Е.** Актуальные проблемы влияния глобализации на дифференциацию правового регулирования труда. /Морозов П.Е.// Материалы пятой международной научно-практической конференции. «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения», М.: Проспект, 2009.(0,5 п.л.).
40. **Морозов П.Е.** Неполная занятость как форма флексибилизации трудового права в условиях глобализации. / Морозов П.Е.// Материалы шестой международной научно-практической конференции. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения. М.: Проспект.2010. (0,3 п.л.).
41. **Морозов П.Е.** Программа достойного труда в США. /Морозов П.Е.// Пермский конгресс ученых-юристов: тез. докл. междунар. науч.- практ. конф. Пермь. 2010 (0,5 п.л.).
42. **Морозов П.Е.** Две модели правового регулирования внутренней трудовой миграции в зарубежных странах. /Морозов П.Е.// Политический маркетинг. 2010.№ 12 (153) .(0,3 п.л.).
43. **Морозов П.Е.** Влияние глобализации на неформальную занятость в зарубежных странах». /Морозов П.Е.// Материалы научно-практической конференции « Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования» ИПАН. 2010.(0,5 п.л.).
44. **Морозов П.Е.** Влияние глобализации на правовое регулирование внутренней трудовой миграции в зарубежных странах. /Морозов П.Е. //Материалы международной научно-практической конференции «Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние», 2011 (0, 3 п.л.).
45. **Морозов П.Е.** Меры адекватного реагирования на провал политики мультикультуризма в зарубежных странах. /Морозов П.Е. // Политический маркетинг. 2011.№ 05 (158).(0,2 п.л.).

Подписано в печать: 20.02.2012

Заказ № 6695 Тираж - 150 экз.

Печать трафаретная. Объем: 2 усл.п.л.

Типография «11-й ФОРМАТ»

ИНН 7726330900

115230, Москва, Варшавское ш., 36

(499) 788-78-56

www.autoreferat.ru