

Рощин Борис Евгеньевич

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: РОССИЙСКИЙ ПОСТСОВЕТСКИЙ АСПЕКТ

В статье рассматриваются некоторые основные особенности международно-правового регулирования социально-трудовой сферы в России, в постсоветский период и на современном этапе. Показана роль международной организации труда в разработке международно-трудовых стандартов и влияние общепризнанных принципов международного права на эволюцию российской национальной системы трудового права.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2009/3/40.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2009. № 3 (4). С. 150-153. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2009/3/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: РОССИЙСКИЙ ПОСТСОВЕТСКИЙ АСПЕКТ

Рощин Борис Евгеньевич

*Кафедра гражданского права и государственного права
Костромской государственной академии права и администрации
pravoborise@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые основные особенности международно-правового регулирования социально-трудовой сферы в России, в постсоветский период и на современном этапе. Показана роль международной организации труда в разработке международно-трудовых стандартов и влияние общепризнанных принципов международного права на эволюцию российской национальной системы трудового права.

Ключевые слова и фразы: социально-трудовая сфера; международно-правовое регулирование; социально-трудовые стандарты; международная организация труда; основополагающие принципы в сфере труда.

В настоящее время, в условиях финансового кризиса, резко обострились проблемы в области правового регулирования процессов, происходящих в социально-трудовой сфере. Финансовый кризис вызвал такие негативные последствия в социально-трудовой жизнедеятельности общества, как снижение заработной платы; вынужденные переводы работников на неполное рабочее время; массовое сокращение штатов; резкое увеличение уровня безработицы и т.п. Массовое высвобождение работников, часто осуществляемое с грубейшими нарушениями трудовых прав (особенно в части социальных гарантий при увольнениях) и игнорированием правовых предписаний со стороны работодателя, порождает массовую безработицу. Массовая безработица, в свою очередь, создает реальную угрозу жизнедеятельности общества в целом (и государства), порождая различные сложные социальные проблемы (нищенское положение человека, униженное состояние личности, крушение перспективных планов, распад семей, демографический спад и т.п.). Особенную актуальность (в настоящее время в России) приобретают проблемы защиты социально-трудовой сферы со стороны государства. В создавшихся кризисных условиях эффективная защита трудовых прав, как правило, сталкивается с серьезными, неразрешимыми проблемами (как объективного, так и субъективного свойства), что также вызывает негативные социальные явления в обществе, такие как: правовой нигилизм, недоверие государственной власти, антиобщественное (в том числе преступное) поведение. В то же время в РФ законодательно установлен правовой механизм защиты социально-трудовых прав, который предназначен для активного применения со стороны соответствующих (компетентных и уполномоченных) субъектов (в зависимости от форм и способов защиты трудовых прав).

В настоящее время, в условиях непрерывного процесса глобализации экономики, особенную актуальность (и ценность) представляет процесс международно-правового регулирования труда (т.е. регулирования условий труда работников и защиты их прав посредством международно-правовых актов). «... сущность международно-правового регулирования труда составляют прежде всего идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства, а именно – прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере труда» [Гусов, с. 453]. Среди субъектов международно-правового регулирования труда центральное место (в настоящее время) занимает МОТ. Целью данной работы является рассмотрение основных направлений взаимодействия МОТ и РФ по вопросам регулирования и охраны социально-трудовой сферы в условиях развития капиталистического способа производства в России (на постсоветском этапе исторического развития).

МОТ возникла в 1919 г. в соответствии с Версальским договором при Лиге Наций. В 1945 г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН. В настоящее время число государств – членов МОТ составляет 178. В 1969 г. деятельность данной организации была отмечена Нобелевской премией. Преамбула устава МОТ провозглашает следующие декларации: «Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости; существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире». Для достижения данной цели определены соответствующие задачи, которые необходимо решать в настоящее время:

1. Разработка согласованной политики, направленной на решение проблем в социально-трудовой сфере.
2. Принятие международно-правовых актов в сфере труда (в виде конвенций и рекомендаций).
3. Контроль за исполнением международно-трудовых норм.
4. Упразднение всех форм принудительного труда.
5. Запрет дискриминации в сфере труда.
6. Запрещение детского труда.
7. Содействие странам-участницам в решении проблем занятости.
8. Борьба с бедностью, развитие системы социального обеспечения.

9. Содействие социально-партнерским отношениям (в т.ч. достижение свободы ведения коллективных переговоров).

10. Защита наиболее уязвимых категорий трудящихся (женщины, инвалиды, пожилые люди, мигранты и т.п.).

Характерной особенностью структуры данной организации является трипартизм (трехсторонность) – принцип, означающий, что в работе почти всех органов МОТ участвуют представители от работников, работодателей, правительств, государств – членов МОТ. Каждое государство, являющееся членом МОТ направляет ежегодно на Международную конференцию труда по одному делегату от рабочих и работодателей и двух делегатов от правительства. «...с помощью трипартизма правительство координирует и объединяет две силы, за которыми стоят два фактора производства: труд и капитал» [Киселев, с. 458].

На протяжении достаточно продолжительного периода (СССР вступил в МОТ в 1954 г.) международно-правовое регулирование труда испытывало влияние жесткого противостояния социализма и капитализма. Отношения между МОТ и СССР (в советский период) носили больше политический, идеологический характер. «В советский период к деятельности и актам МОТ традиционно культивировалось чаще негативное, в лучшем случае – настроенное отношение. Уже первые публикации в советской печати на этот счет были выдержаны в полусатирическом тоне» [Лужников, с. 5]. Однако «неверно представлять, что никакого сотрудничества между МОТ и СССР не было... Советские министерства и ведомства использовали рекомендации и нормативы МОТ в области охраны труда... Использовались материалы и разработки МОТ по вопросам социального обеспечения... в СССР было проведено для развивающихся стран около 20 семинаров по вопросам планирования и подготовки кадров... В аппарате МБТ в разное время работали от 30 до 40 советских специалистов...» [Костин, с. 357-358].

Как известно, социалистический уклад экономики, существовавший в СССР более 70 лет, не выдержал «экзамена на прочность» и потерпел крах. Переход России к рыночной экономике (в нач. 90^х г.) сопровождался колоссальным падением жизненного уровня народа. В то же время радикальные перемены открыли путь к более эффективному и рациональному сотрудничеству на международном уровне в области регулирования и охраны социально-трудовых отношений. «С переходом к рыночной экономике... интерес МОТ к России существенно вырос. Начались попытки выяснения отношений с той и другой стороны» [Костин, с. 357-358]. Построение демократического правового государства вызвало необходимость радикального обновления всей национально-правовой системы России (в т.ч. правового механизма регулирования социально-трудовой сферы), в соответствии с международными социально-трудовыми стандартами. Международные трудовые стандарты – «нормативная субстанция международного трудового права – одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты согласованной деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств. Содержание этих стандартов представляет собой концентрированное выражение опыта многих стран, плод тщательного отбора наиболее ценных и универсально значимых норм и положений национальных систем трудового права, создания оригинальных синтетических правил с участием юристов, представляющих существующие системы правового регулирования труда, итог столкновения различных мнений и подходов, разнородных политических сил интересов, идеологических концепций, нахождение компромиссных юридических формул, трансформируемых в международные нормы» [Киселев, с. 468].

В 1991 г. Россия принимает Декларацию прав и свобод человека и гражданина, в 1993 г. – Конституцию. Оба акта базируются на международно-правовых стандартах. Так, Конституция РФ провозглашает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Обязанностью государства является признание, соблюдение и защита данных ценностей. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения (ст. 17 Конституции РФ). Ст. 7 Конституции РФ гласит о том, что Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, где охраняется труд и здоровье людей. Впервые Конституция РФ устанавливает очень важное положение, согласно которому составной частью национально-правовой системы РФ являются:

а) общепризнанные принципы и нормы международного права;

б) международные договоры РФ, которые превалируют над иными нормативно-правовыми актами (т.е. правовые нормы, содержащиеся в международных договорах имеют наивысшую юридическую силу, но в то же время они не должны нарушать Конституцию РФ).

Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ).

«Из этого нового для нашей страны конституционного положения можно сделать вывод, что определенная часть международного кодекса труда, а именно та, которая воплощает общепризнанные принципы и нормы международного права, а также конвенции и другие международные акты по труду, ратифицированные Российской Федерацией, приобретают значение внутреннего российского закона и должны применяться судами и другими государственными органами непосредственно, наравне с внутренним законодательством» [Там же, с. 468-469]. К вышеизложенному следует добавить, что ч. 3 ст. 46 Конституции РФ закрепляет право каждого в соответствии с международными договорами РФ обращаться в межгосударственные ор-

ганы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Опыт МОТ имел большое значение на первоначальном этапе становления основ рыночной экономики в России. Российскому обществу потребовалось принципиально новое законодательство в сфере труда. Источники международно-правового регулирования труда (конвенции и рекомендации МОТ) и были ориентированы на рыночную экономику и капиталистический способ производства. Применение основных нормативно-правовых актов МОТ на территории РФ позволяет обеспечить реализацию (и соблюдение) основных (в т.ч. конституционных) прав человека (прав трудящихся и предпринимателей). «По сути дела, международными усилиями создан свод модельных актов по труду, творческое освоение которого является необходимым условием разработки и совершенствования любой национальной системы трудового права, стремящейся отвечать общечивилизационным требованиям» [Там же, с. 468-469].

Важным шагом на пути международно-правового регулирования труда (и оказания влияния на трудовое законодательство государств-членов МОТ, в т.ч. России) стало принятие Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.). Необходимость принятия данного акта была продиктована тем, что многие государства-члены МОТ не ратифицировали базовые конвенции. Данная Декларация (как и Устав ООН) является обязательной к соблюдению всеми государствами-членами МОТ. «Международная конференция труда заявила, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали основополагающие конвенции, «имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в организации соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций...» [Костин, с. 66]. Декларация определяет 4 основных принципа:

- 1) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- 2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- 3) действительное запрещение детского труда;
- 4) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Данные принципы получили правовое закрепление в следующих нормативно-правовых источниках:

- 1) Конвенция № 29 (1930 г.) «Принудительный труд».
- 2) Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.).
- 3) Конвенция № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).
- 4) Конвенция № 100 «Равное вознаграждение» (1951 г.).
- 5) Конвенция № 105 «Упразднение принудительного труда» (1957 г.).
- 6) Конвенция № 111 «Дискриминация в области труда и занятий» (1958 г.).
- 7) Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.).
- 8) Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.).

МОТ принимала участие в обсуждении таких важных нормативно-правовых актов, как закон «О занятости населения в РСФСР и Трудовой Кодекс РФ (вступил в силу 01.01.2002 г.). Ст. 10 ТК РФ практически дословно повторяет положения п. 4 ст. 15 Конституции РФ и (на отраслевом уровне) закрепляет принцип, согласно которому правоприменительные органы (в т.ч. суды) обязаны применять международно-правовые нормы при рассмотрении и разрешении конкретных дел. Стороны трудовых отношений (согласно данному принципу) получают право использовать международно-правовые нормы в целях защиты своих прав. Согласно п. 4 ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК РФ составной частью российской правовой системы являются лишь те принципы и нормы международного права, которые считаются общепризнанными, либо содержаться в международном договоре РФ. Международный договор РФ определяется (согласно ФЗ «О международных договорах» от 15 июля 1995 г. №101-ФЗ) как международное соглашение, заключенное РФ с иностранным государством или государствами, либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких документах, связанных между собой, а также независимо от его конкретного наименования. Если официально опубликованный международный договор РФ не требует издание дополнительных внутригосударственных актов для применения его на территории РФ, то международный договор РФ действует непосредственно. Существуют различные способы, посредством которых РФ выражает готовность к применению на своей территории международно-правовых норм, содержащихся в международных договорах. Это - подписание договора; обмен документами, образующими договор; ратификация договора; утверждение договора; принятие договора; присоединение к договору и другие способы.

В постановлении Пленума ВС РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ» содержатся руководящие разъяснения сущности основных понятий. Так, под общепризнанными принципами международного права стоит понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательно-

В настоящее время РФ ратифицировала все 8 Конвенций МОТ, в которых получили нормативное развитие 4 основных принципа, провозглашенных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Ратифицированные Конвенции относятся к источникам трудового права, согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ.

Важной функцией МОТ является осуществление контроля за выполнением Россией Конвенций. Согласно п. 5«е» ст. 19 Устава МОТ государства обязаны представить на рассмотрение компетентных властей вновь принятые конвенции, а также представлять Генеральному директору МОТ информацию о том, состоялась ли ратификация конвенции, и о мерах, необходимых для эффективного применения положений данной конвенции. Работа по контролю осуществляется по двум основным направлениям:

а) рассмотрение докладов государств-членов МОТ;

б) рассмотрение жалоб, поступивших от различных общественных организаций и государств. Данный контроль нельзя считать эффективным, т.к. МОТ не обладает соответствующим механизмом принудительного воздействия на правонарушителя и ответственность носит в основном моральный характер (критика за несоблюдение соответствующих актов; обсуждение государств-нарушителей и т.п.).

В настоящее время международно-трудовые стандарты оказывают существенное влияние на эволюцию российской национальной системы трудового права. «В самом общем плане можно выделить три главных направления этого влияния: прямое применение международных норм в случае ратификации РФ актов ООН, МОТ; включение международных стандартов в текст российских законов, подзаконных актов, коллективных договоров и соглашений; реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных договоров путем издания актов внутреннего законодательства, воспроизводящих или учитывающих международные стандарты» [Кислев, с. 542].

В заключении следует отметить, что на современном этапе развития российского трудового права, возрастает роль (и влияние на российское законодательство) международных трудовых стандартов. Но в то же время российское трудовое законодательство во многом не соответствует международным нормам труда. При построении демократического правового государства дальнейшее развитие системы российского трудового права должно осуществляться на цивилизационных началах, с учетом прогрессивного опыта международно-правового регулирования труда.

Список использованной литературы и источников

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учебник для вузов. М., 2003. 492 с.

Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Издательство «Дело», 1999. 512 с.

Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник для вузов. М., 2005. 607 с.

Костин Л. А. Международная организация труда. М.: Издательство «Экзамен», 2002. 415 с.

Лужников А. М. Международная защита трудовых прав: история, теория и перспективы развития: сборник научных трудов Яр.ГУ им. П. Г. Демидова / под ред. В. В. Бутнева. Яр., 2005. Вып. 6. 88 с.

THE INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF LABOUR: RUSSIAN POSTSOVIET ASPECT

Roschin Boris Evgenyevich

*Department of Civil Law and State History
Kostroma State University
pravaborise@mail.ru*

Abstract. In the article some basic features of international legal regulation of social-labour sphere in Russia in the post-Soviet period and at the present stage are considered. The role of the international organization of labour in the development of international-labour standards and the influence of the conventional principles of international law on the evolution of Russian national system of labour law are shown.

Key words and phrases: social-labour sphere; international legal regulation; social-labour standards; international organization of work; basic principles in labour sphere.