

## 1. Введение

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться перемещением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства. На первый план выдвигаются учёт и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя необходима новая модель правового регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал.

Одними из таких договорных начал стали отношения хозяйствующих субъектов зарегистрированных в разных государствах, и соответственно действующих в разных правовых рамках. Данные отношения стали актуальны начиная с середины 90-х годов прошлого столетия, когда Российская Федерация стала интенсивно интегрироваться в международное экономическое и финансовое пространство. На территории Российской Федерации появились организации с участием иностранного капитала или полностью принадлежащие иностранным владельцам.

Управление данных организаций основывается на частичном или полном применении международного трудового права или трудового права государств, в которых зарегистрированы эти организации. Системы управления охраной труда, как составная часть управления организацией, также базируются на применении международных или иностранных правовых норм которые не всегда соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

В настоящее время в условиях непрерывного процесса глобализации экономики противоречия между Российским и международным трудовым законодательством становятся существенным фактором сдерживающим интеграцию России в мировое экономическое пространство. При этом систематизация и унификация национального трудового законодательства имеет своей целью предотвращение снижения достигнутого уровня правовых гарантий.

Развитие международного сотрудничества в области строительства объектов недвижимости значительно повысило роль договоров подряда, заключаемых иностранными инвесторами-заказчиками с российскими подрядными организациями. В связи с этим возникающие отношения, связанные с выполнением работ, являются объектом правового регулирования и должны требовать к себе повышенного внимания со стороны как заказчика, так и подрядчика. Присутствие иностранного заказчика обязывает учитывать при разработке условий договора строительного подряда, а также в случае возникновения спора нормы иностранного законодательства. Это обусловлено тем, что может возникнуть расхождение в содержании норм права различных правовых систем, регламентирующих складывающиеся отношения.

Возможность применения норм иностранного гражданского права сегодня закреплена ст. 1186 Градостроительного кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой к гражданско-правовым отношениям, осложненным иностранным элементом, применяется право, определяемое на основании

международного договора, действующего российского гражданского законодательства и обычаев, признаваемых в Российской Федерации. В том случае, если право определить нельзя, применяется право страны, с которой отношение, осложненное иностранным элементом, наиболее тесно связано.

Проблема в том, что применяемые хозяйствующими субъектами нормы иностранного права в регулировании отношений строительного подряда с позиций отечественной юридической науки трудно назвать нормами. Речь идет о так называемом формулярном праве. Формулярное право представляет собой обобщение договорной и судебной практики в виде рекомендаций для участников, выстраивающих свои отношения в сфере строительства. Значение рекомендаций в том, что они заполняют пробелы, оставленные законодателем в регулировании договорных отношений в строительстве и проектировании строительства. По сути, происходит формирование типовых условий договоров в строительстве, которые в последующем должны развивать нормы права. Эффект регулирования достигается за счет применения разработанных типовых условий договоров в строительстве и проектировании в совокупности с общими нормами.

В последние десятилетия типовые формы международных договоров получили широкое распространение в качестве средства регулирования и инструмента управления реализацией международных строительных проектов по всему миру. Указанные процессы не обошли стороной и Россию: типовые договоры все чаще используются в международных строительных проектах, реализуемых в нашей стране. Инициаторами применения этих типовых договоров чаще всего выступают зарубежные инвесторы, которые рассматривают вхождение в проект только при наличии форм международных контрактов.

Вместе с тем применение договорных моделей, созданных на основе подходов и принципов зарубежных правовых систем, таит в себе риски, напрямую влияющие на исполнимость тех или иных условий договоров. Решение об использовании типовых договоров должно опираться на понимание общих характеристик типовых договоров, отличающих их от договорных моделей, существующих в российском праве.

## 2. Международные источники трудового права

Законодательство об охране труда имеет определенную историю своего последовательного формирования и развития, а на современном этапе его совершенствование приобретает особую актуальность в связи с нарастающей глобализацией и инновационной модернизацией производства во всех странах мира. Это сопровождается не только принципиально новыми технологическими возможностями, но и увеличением угроз и рисков для жизнедеятельности людей в различных сферах трудовой деятельности. Буквально за последние 5 - 7 лет представления об охране труда претерпели изменения, которых данный институт не знал со времен своего возникновения. Изучение подобных новаций позволяет адекватно оценить актуальные направления в области охраны труда и сформулировать задачи в этой сфере, не повторяя допущенных ошибок и не упуская ключевых элементов. Без такого подхода немыслимы ни организация современного

рабочего места, ни эффективное управление современным предприятием, ни современная государственная политика в области охраны труда.

В соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Признание на конституционном уровне приоритета общепризнанных норм международного права перед законом имеет большое значение для интеграции России в международное сообщество и значительно расширяет возможности защиты прав и свобод гражданина в своей стране. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Характеризуя международный договор как основной источник международного права, следует подчеркнуть, что договоры наилучшим образом обеспечивают согласование и взаимодействие международных норм и норм внутригосударственного законодательства.

Данное конституционное положение получило свое дальнейшее развитие в ст. 10 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Международные источники трудового права можно классифицировать по следующим критериям:

- 1) органу, принявшему нормативный акт;
- 2) юридической силе этих актов (обязательные и рекомендательные);
- 3) характеру регулируемых трудовых прав и интересов (индивидуальные и коллективные);
- 4) сфере действия (всеобщие, международные, региональные);
- 5) форме (международные договоры, международные обычаи, судебные решения международных судов).

#### 2.1 Акты Организации Объединенных Наций

Главным вкладом ООН в международно-правовое регулирование социальной защиты является определение каталога основных прав человека, которые должны обеспечиваться в законодательстве любой страны, претендующей считаться цивилизованной. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) - в первую очередь программный политический документ, в котором сформулирован пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых социально-трудовых прав человека: право на труд, право на свободный выбор работы, право на защиту от безработицы, право на справедливые и благоприятные условия труда и др. Всеобщая декларация прав человека стала основой, международным стандартом для всей системы международных актов по правам человека, в том числе деклараций о правах

отдельных категорий лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите, пактов и конвенций ООН.

Пакты и конвенции ООН, ратифицированные государством, носят юридически обязательный характер. Согласно Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах (1966 г., ратифицирован СССР в 1973 г.) участвующие в Пакте государства признают право каждого человека на труд, безопасные и здоровые условия труда, право на отдых, на объединение в профсоюзы и т.д.

Международные декларации и конвенции ООН, также, содержат общепризнанные международные принципы и права. Так, Декларация ООН о правах инвалидов (1975 г.), Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.), «О защите прав трудящихся-мигрантов» (1990 г.) акцентируют особое внимание на обеспечении принципа равенства при реализации трудовых прав названных категорий работников.

## 2.2 Акты Международной организации труда (МОТ)

Ведущим источником международно-правового регулирования социально-трудовых прав являются акты МОТ. Одним из основных направлений деятельности МОТ является нормотворчество - разработка и принятие международных правовых актов (деклараций, конвенций, рекомендаций), содержащих международные социально-трудовые нормы. Конвенции и рекомендации МОТ как результат ее нормотворческой деятельности остаются главным средством осуществления политики данной организации, ее целей и задач. К началу 2014 г. было принято 188 конвенций и 199 рекомендаций МОТ.

Основополагающие документы МОТ являются источниками общепризнанных международных принципов и норм трудового права. Проблема ратификации государствами конвенций МОТ не носит только национальный характер и значение, эта проблема имеет и международные аспекты в условиях глобализации. Речь идет о гармонизации и унификации трудового законодательства различных стран и правовых систем на основе международных стандартов трудовых прав. 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, их трансформацию в международные нормы.

## 2.3 Международные региональные акты в сфере труда

Имеются в виду акты, принятые региональными организациями государств, например Советом Европы, Европейским Союзом, СНГ и др. Конвенции региональных международных организаций государств - это разновидность многосторонних международных договоров регионального характера с ограниченным числом участников.

Совет Европы (СЕ) - одна из региональных европейских организаций, созданная в 1949 г., объединяющая более 40 государств, в том числе Российскую Федерацию. Совет Европы принял более 150 конвенций по правам человека, в том числе содержащих социально-трудовые стандарты. Среди них лидирующее место

занимают Конвенция Совета Европы «О защите прав человека и основных свобод» (ратифицирована РФ в 1998 г.), Европейская социальная хартия 1961 г. (в ред. 1996 г.) (подписана, но не ратифицирована Россией в 2000 г.). Основные региональные европейские стандарты труда закреплены главным образом в этих двух актах. Конвенция о защите прав человека и основных свобод закрепляет минимальные обязательные стандарты, отвечающие требованиям современного европейского конституционализма. Государства - участники Конвенции берут на себя обязательство обеспечивать закрепленные в ней права и свободы каждому, находящемуся под их юрисдикцией. Таким образом, Конвенция не проводит различия между гражданами страны и иными лицами.

Социальная хартия является продолжением Европейской конвенции о правах человека в социальной сфере и в совокупности с ней гарантирует осуществление свыше 30 социальных прав. Европейская доктрина рассматривает Социальную хартию как дополнение к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Однако механизм реализации норм Конвенции и Хартии различен. Конвенция «О защите прав человека и основных свобод» обеспечена защитой Европейского Суда по правам человека. Контроль за соблюдением Социальной хартии ограничивается представлением докладов. В отличие от Европейской конвенции о правах человека права, закрепленные в Социальной хартии, распространяются только на лиц, которые на законных основаниях проживают или постоянно работают на территории соответствующего государства - участника Хартии.

Как отмечается специалистами, Россия в настоящее время не в состоянии ратифицировать эту Хартию. Это обусловлено тем, что Хартия требует от ее участников соблюдения европейских стандартов по экономической и социальной защите прав человека, а выполнение этих требований для России в силу состояния ее социально-экономического развития, уровня жизни населения, системы гарантий социально-экономических прав пока в полной мере невозможно.

В теории международного права отмечается особый характер международных стандартов Совета Европы в области прав человека. В отличие от классических институтов права международных договоров, рассматриваемые стандарты, в том числе трудовых прав, представляют собой односторонние обязательства признающих их государств. В этом смысле составляющие их нормы являются нормами *jus cogens*. При этом эти международные стандарты прав закрепляют обязательства государств как участников международного договора не столько по отношению друг к другу, сколько по отношению к частным лицам, находящимся под их юрисдикцией. Эта особая природа стандартов СЕ диктует и соотношение с национальным трудовым законодательством участников европейской организации. Речь идет о приоритете международного законодательства Совета Европы над национальным правом. Сам смысл системы европейских стандартов в области прав человека заключается в том, чтобы основные права и свободы человека возобладали над национальным суверенитетом.

Европейский Союз (ЕС) - региональная организация, возникшая в результате

интеграционных процессов, произошедших в Европе после Второй мировой войны. В Римском договоре 1957 г. о создании Европейского экономического сообщества (ЕЭС) были определены рамки правотворческой деятельности ЕЭС в сфере трудовых отношений. В числе важнейших целей Римский договор провозгласил сближение законодательства государств - членов ЕЭС. Важным шагом в реализации идеи европейской интеграции стал Маастрихтский договор 1992 г., закрепивший создание ЕС. Данным договором предусматривалась унификация различных правовых систем и международного права, в том числе в сфере регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений государств - членов ЕС. Согласно этому договору скоординированная социальная политика в ЕС «имеет своей задачей содействовать повсеместно в Сообществе достижению высокого уровня занятости, социальной защиты, равноправию мужчин и женщин, повышению жизненного уровня и качества жизни». Социальная сфера является предметом совместного ведения Европейского сообщества и государств-членов.

В Соглашении о партнерстве и сотрудничестве России и Европейского Союза (1994 г.) в качестве обязательного условия сотрудничества называются сближение и гармонизация законодательства РФ и ЕС (ст. 55). Это соглашение имеет большое значение для развития российского трудового права.

Особое место в системе источников ЕС занимает Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г. Несмотря на то, что Хартия носит характер декларации, она имеет принципиальное значение, так как определяет базу для дальнейшего развития трудового и социального законодательства ЕС. В ней изложены основополагающие трудовые и социальные права, в этой части она полностью созвучна с рассмотренной нами ранее Европейской социальной хартией. Европейское трудовое право как унифицированное международное региональное трудовое право ЕС включает часть общую (первичное право) и особенную (вторичное право). Общую часть составляют Договор о создании ЕС и иные учредительные документы. Эти первичные нормы представляют собой «самоисполнимый закон», они непосредственно регулируют трудовые отношения в странах ЕС и не нуждаются в имплементации. Более того, они имеют приоритет по отношению к национальному праву стран - членов ЕС. Особенная часть (вторичное право) включает регламенты, директивы и рекомендации, которые издаются органами ЕС на основе «первичного права».

Регламенты - это акты, которые имеют прямое действие и приоритет в ЕС.

Регламенты действуют наряду с внутренним законодательством государств-членов.

Директива - это средство гармонизации законодательства государств-членов, она содержит «модельные» нормы права о рабочем времени и времени отдыха (Директива 2003/88/ЕС), о защите молодежи на рабочем месте (Директива 94/33/ЕС), об информировании и заслушивании мнения работников (Директива 2002/14/ЕС) и др.

За время существования ЕС его органами было принято значительное число норм трудового права. Их можно условно разделить на четыре группы, которые регулируют:

- свободное передвижение работников внутри Сообщества;
- равенство прав работников;
- индивидуальное трудовое право;
- коллективное трудовое право.

Принятые ЕС акты по труду и социальным вопросам можно рассматривать как набор модельных норм для гармонизации и унификации трудового законодательства стран - членов ЕС, с одной стороны. С другой - это и набор минимальных социальных стандартов, ухудшение которых в национальном трудовом законодательстве считается недопустимым. Трудовые стандарты ЕС составляют своего рода каркас формирующегося наднационального трудового права.

В последнее время в правотворчестве ЕС по социальным вопросам все в большей мере реализуются принципы трипартизма. Директивы ЕС не только разрабатываются с учетом мнения социальных партнеров, но и сами директивы в ряде случаев придают юридическую силу европейским коллективным договорам. Объединения как работников, так и работодателей представлены собственными организациями. Важнейшими из них являются Союз объединений промышленников и работодателей Европы (UNICE) и Европейское объединение профсоюзов (EGB). Международные коллективные договоры стали реальностью в объединенной Европе. Они распространяются главным образом на работников предприятий европейских транснациональных корпораций и фиксируют в унифицированном виде условия труда на материнских предприятиях корпорации и их филиалах.

В настоящее время современное европейское право - это относительно самостоятельная и автономная правовая система. Она включает в себя европейское интеграционное право (право Евросоюза) и европейскую систему защиты прав человека, действующую применительно к более широкому кругу субъектов на уровне государств - членов Совета Европы (СЕ), объединяющим фактором для которых является Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Содружество Независимых Государств (СНГ) - региональное объединение 12 стран Европы и Азии - республик бывшего Советского Союза. В Уставе СНГ (ст. 2) отмечено, что к сферам совместной деятельности государств Содружества относятся в числе прочего обеспечение прав и свобод человека, вопросы социальной и миграционной политики.

Отметим, что трудовое законодательство стран Содружества характеризуется наличием близких, родственных черт. Это обусловлено во многом общей в прошлом законодательной базой - советским трудовым правом, которая и послужила основой для последующего развития национальных правовых систем. При этом некоторые государства сохранили прежние КЗоТы, но, конечно, с соответствующими изменениями и дополнениями (например, КЗоТ Украины 1971 г.). Но, несмотря на этот объединяющий участников фактор, в отличие от ЕС этой международной региональной организации не удалось стать эффективным наднациональным органом, унифицирующим социальное законодательство государств. Однако следует упомянуть о принятии нескольких модельных законов о занятости и, о социальном партнерстве, которые могут служить основой для гармонизации, а в дальнейшем и

унификации трудового законодательства стран - участников СНГ.

В СНГ были приняты Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г. и ряд актов, посвященных региональной миграции, охране труда, взаимному признанию прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием и др. Например, в Соглашении СНГ о сотрудничестве в области охраны труда указано, что государства-участники, обладая полной самостоятельностью в вопросах формирования и реализации национальной политики в области охраны труда, считают целесообразным проведение скоординированной политики по вопросам охраны труда с учетом общепринятых международных норм и правил; признают стандарты Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), единые нормы и правила по охране труда в качестве межгосударственных норм.

Особого внимания заслуживает интеграционное по своему характеру Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств - участников СНГ (Бешкек, 9 октября 1997 г.). Целью данного Соглашения является создание механизма сотрудничества правительств государств и транснациональных компаний в области трудовых отношений и социального партнерства, обеспечения социальной защиты граждан, охраны и улучшения условий их труда. В целях обеспечения единообразного применения соглашений государств - участников СНГ был учрежден Экономический суд СНГ.

#### 2.4 Место международного трудового права в международной правовой системе

Международное трудовое право рассматривается либо как часть публичного международного права, регулирующая отношения государств по поводу трудовых прав своих граждан, либо как часть международного частного права. При этом в предмет международного трудового права включают международные трудовые отношения, под которыми понимаются трудовые отношения, осложненные иностранным элементом (в субъектном составе, объекте отношений или юридическом факте). В настоящее время и российское трудовое право, и международное трудовое право как самостоятельная отрасль в системе международного права строится на единстве публичных и частных начал. В предмет отрасли международного трудового права включаются не только отношения между государствами по поводу установления международно-трудовых стандартов (публичные отношения), но и отношения, осложненные иностранным элементом, в которых индивид наделяется международной правосубъектностью, его трудовые права обеспечиваются международно-правовыми средствами защиты, в том числе и международной судебной защитой. В предмет международного трудового права включаются и отношения, возникающие между государством и индивидом в связи с осуществлением последним трудовых прав и свобод, обеспеченных международно-правовой защитой (частные отношения).

Условия применения международных договоров определяются Федеральным законом от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации». В частности, законом предусмотрено положение о том, что Российская



Федерация выступает за неукоснительное соблюдение договорных и обычных норм. Россия подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права - принципу добросовестного исполнения международных обязательств.

Данная позиция полностью воспринята в документах Верховного Суда Российской Федерации. Так в Постановлении от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» Верховный Суд, в частности, разъяснил, что общепризнанные принципы и нормы международного права закрепляются в международных пактах, конвенциях и иных документах (например, во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах).

Указанные общепризнанные принципы и нормы, а также международные договоры Российской Федерации имеют приоритет в применении перед федеральными законами. Исходя из этого Пленум отметил, что суд при рассмотрении дела не вправе применять нормы закона, регулирующего возникшие правоотношения, если вступившим в силу для Российской Федерации международным договором, решение о согласии на обязательность которого для Российской Федерации было принято в форме федерального закона, установлены иные правила, чем предусмотренные законом.

3. Международная организация труда как субъекта международного трудового права  
Особое значение в качестве субъекта международного трудового права имеет МОТ, так как играет ключевую роль в регулировании социально-трудовых вопросов. Более того, акты, принятые в рамках МОТ, образуют основной корпус международных стандартов труда, признанных современным мировым сообществом.

МОТ возникла как детище европейского социального реформизма XIX в. и окрепшего рабочего движения. Уже в 1864 г., с основанием I Интернационала в Лондоне, рабочие лидеры призвали к международным усилиям для улучшения условий труда. Результатом ряда рабочих конференций в Европе в 1890-х гг. стало основание в 1900 г. Международной ассоциации рабочего законодательства, предшественницы МОТ, которая собрала и опубликовала законы о труде разных стран. В конце первой мировой войны европейские и американские профсоюзы, влияние которых неуклонно росло в предвоенные годы, потребовали права голоса при заключении мира.

В комиссию из 15 членов входили президент Американской федерации труда Сэмюэл Гомперс (председатель), французский рабочий лидер Леон Жуо, английский общественный деятель Гарольд Батлер (позже генеральный директор МОТ) и министр иностранных дел Чехословакии Эдуард Бенеш. Цель комиссии состояла в сохранении мира не только между народами, но и между классами в рамках одной нации. Эту цель фиксирует устав МОТ, где сказано: «Всеобщий и длительный мир может существовать лишь на основе социальной справедливости».

Необычайной - и до сих пор уникальной во всемирных организациях - была триединая структура МОТ: рабочие и предприниматели имели равное с

правительством влияние на политику. Представители всех стран (по четыре от каждой страны - два от правительства, по одному от рабочих и предпринимателей) собирались на ежегодную конференцию МОТ - обычно в Женеве (Швейцария), где находилась штаб-квартира организации. Первая конференция состоялась в Вашингтоне в 1919 г. Француз Альбер Тома был избран первым генеральным директором МОТ, всего в ней было представлено 45 государств.

Основная задача конференции сводилась к принятию трудовых стандартов, именуемых конвенциями или рекомендациями, которые должны были составить Международный кодекс труда. Конвенции обязывали учитывать их требования в национальном законодательстве, рекомендации такой силы не имели. Необычная система влияния, практиковавшаяся в МОТ, включала комитет экспертов, которые рассматривали претензии к законоположениям стран. Результаты затем поступали на рассмотрение международной конференции.

Для внесения изменений в Международный кодекс труда конференция избрала правящий совет МОТ. 56 членов совета, избираемые на 3-летний срок (28 от правительств и 28 от рабочих и предпринимателей), собирались три раза в год в Женеве. В функции совета входили составление повестки дня ежегодной конференции и других мероприятий, выборы генерального директора (раз в пять лет), утверждение бюджета.

Правящий совет направлял также деятельность постоянного секретариата МОТ в Женеве, который обрабатывал информацию о социально-экономической политике, а кроме того, издавал раз в два месяца сборник трудового законодательства (ранее выходивший под эгидой Международной ассоциации рабочего законодательства) и «Ежегодник трудовой статистики». В МОТ работали 2 тыс. служащих, а также около 800 технических экспертов во всем мире.

В 1934 году членами МОТ стали США и СССР. В 1940 году в связи со Второй мировой войной штаб-квартира МОТ временно переносится в Монреаль, Канада. Благодаря этому была сохранена непрерывность деятельности Организации. В 1940 году СССР приостановил свое членство в МОТ, возобновил в 1954 году. С этого времени членами МОТ стали Белоруссия и Украина.

В 1944 году Международная конференция труда в Филадельфии определила задачи МОТ в послевоенное время. На ней была принята Филадельфийская декларация, определявшая эти задачи. Декларация стала приложением и составной частью Устава МОТ. В соответствии со ст. 3 Филадельфийской декларации МОТ 1944 г., задачей МОТ является международное содействие программам, целью которых является следующее:

- полная занятость и повышение жизненного уровня;
- занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение проявлением в полной мере своего мастерства и навыков и принести наибольший вклад в общее благосостояние;
- предоставление всем возможностей участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и заработков, рабочего времени и прочих условий труда;

- эффективное признание права на коллективные переговоры;
- соответствующая защита жизни и здоровья трудящихся во всех видах занятий;
- социальное обеспечение детей и защита материнства;
- обеспечение соответствующего питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;
- обеспечение равенства возможностей в области общего и профессионального образования.

После второй мировой войны и роспуска Лиги Наций МОТ в 1946 г. стала первым специализированным агентством Организации Объединенных Наций. Тесно сотрудничая с ней, МОТ избрала в качестве приоритетного направления установление связей между богатыми и бедными народами, которые обрели независимость после войны. Этой цели служило множество программ МОТ. От других международных организаций МОТ отличается одной важной особенностью: представители трудящихся и предпринимателей участвуют в определении её политики на равных правах с представителями правительств, т.е. она строится по принципу равного партнера, что отражает своего рода социальное партнёрство на международном уровне.

Принцип универсальности обеспечивает возможность вступления в МОТ всем государствам, берущим на себя предусмотренные её уставом обязательства. Принцип универсальности выражается также в характере вырабатываемых и принимаемых МОТ многих трудовых норм. Эти нормы, в частности, направлены на создание условий, в которых трудящиеся менее развитых регионов мира могли бы получить права, аналогичные правам рабочих и служащих стран с более передовым социальным законодательством. Тем самым международные нормы о труде отражают и основную цель деятельности МОТ, которая заключается в создании универсальной системы защиты основных прав человека, улучшения условий труда и жизни трудящихся. Такие универсальные нормы содержатся, например, в конвенциях МОТ о свободе ассоциаций и праве на коллективные переговоры (№ 87, № 98), защите от принудительного труда (№ 29, № 105) и др. Международные трудовые нормы считаются универсальными ещё и потому, что в их разработке участвуют государства различного социального строя, экономической и политической систем. Универсальность международных трудовых норм в значительной степени способствует взаимодействию с нормами внутригосударственного права и применению этих норм государствами в национальном законодательстве, и тем самым осуществляется задача установления минимальных требований к поведению государств при решении конкретных социальных проблем.

### 3.1 Контроль за соблюдением международных трудовых норм

Особое внимание в деятельности МОТ уделяется контролю за соблюдением конвенций МОТ, т.к. ратифицируя конвенцию, государства - члены МОТ фактически берут на себя обязательства проводить в жизнь положения этих актов. В соответствии с п.5 «е» ст.19 Устава МОТ государства обязаны представлять 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. В случае, если конвенция не ратифицируется соответствующими властями, государство обязано представлять по запросам международного бюро труда (МБТ) доклады о состоянии законодательства, о существующей практике в его стране в областях, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путём принятия законодательных или административных мер или любым другим путём. Государство также должно информировать МБТ и о тех обстоятельствах, которые задерживают или препятствуют ратификации конвенции. Другая процедура контроля за практическим применением конвенций - рассмотрение жалоб от различных общественных организаций, а также государств.

### 3.2 Акты Международной организации труда

Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ). МБТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика в различных странах. Каждая конвенция (рекомендация) обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть одобрена большинством в 2/3 присутствующих делегатов.

Хотя процедура принятия конвенции и рекомендации одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны. Конвенция после её ратификации обычно двумя государствами - членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие её государства. В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения её в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции (такие доклады предоставляются один раз в 2-4 года в зависимости от важности конвенции). Если конвенция не ратифицирована, государство всё же несёт обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении не ратифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы.

### 3.3 Основные конвенции Международной организации труда

Ряд конвенций посвящен защите трудовых прав в области условий и охраны труда. Так, Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.) предусматривает, что установление 40-часовой рабочей недели не влечет за собой какое бы то ни было сокращение заработной платы. Часы, отработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, конвенция рассматривает как сверхурочные, которые допускаются лишь в определенных случаях и подлежат дополнительной оплате.

Определенные стандарты установлены и в отношении еженедельного труда,

оплачиваемых ежегодных и учебных отпусков. Так, продолжительность отпуска не должна составлять менее трех недель за каждый год работы. Минимальный стаж работы для приобретения права на отпуск составляет 6 месяцев. За время отпуска должны выплачиваться отпускные, равные средней заработной плате.

В области регулирования заработной платы наиболее важными являются конвенции № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г.), № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.). Конвенция предусматривает также необходимость создания и функционирования особой процедуры, направленной на систематический контроль за состоянием оплаты труда и пересмотр минимальной заработной платы. Заработная плата не должна ни при каких условиях снижаться. Много международных актов МОТ посвящено обеспечению прав работников в области охраны труда. Эти акты требуют от государств - членов Международной организации труда проведения государственной политики в области безопасности, гигиены труда, создания эффективной системы инспекции труда.

Среди конвенций о свободе объединения и правах человека следует назвать Конвенцию № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), закрепляющую право работников и предпринимателей свободно создавать свои организации с целью выдвижения и защиты своих интересов. Дополнительные гарантии реализации права на организацию предоставлены Конвенцией № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.). Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) предусматривает, что коллективные переговоры являются универсальным средством регулирования вопросов труда. Коллективные переговоры проводятся между предпринимателями (группой предпринимателей), организацией (организациями) трудящихся с целью определения условий труда и занятости; регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; регулирования отношений между предпринимателями (их организациями) и организацией (организациями) трудящихся.

Рекомендации МОТ «О добровольном примирении и арбитраже» (1952 г.), «О рассмотрении жалоб» (1967 г.) регулируют вопросы мирных способов разрешения трудовых конфликтов. Эксперты МОТ полагают, что права на забастовку, хотя оно и не предусмотрено специальным актом, вытекает из Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» (1948 г.).

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Вместе с тем было бы неверным недооценивать её значение и определённую юридическую силу. Она представляет собой обращённое к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация -- источник информации и модель для совершенствования национального законодательства. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при -решении

вопроса о заимствовании международных норм.

Рекомендация как и конвенция должна быть представлена правительством государства - члена МОТ на рассмотрение компетентных властей для придания рекомендации силы путём принятия закона или иным путём, при этом МОТ должна быть информирована о результатах такого рассмотрения. В дальнейшем, государства должны представлять в МОТ такую же информацию относительно реализации рекомендаций, как и не ратифицированных конвенций.

Согласно Уставу принятие государством конвенции или рекомендации МОТ не может изменять во вред работникам действовавшее в данной стране законодательство. Устав МОТ определяет порядок пересмотра устаревших международных актов. В настоящее время примерно 50 конвенций МОТ пересмотрены последующими конвенциями. Это не отменяет прежние конвенции, а означает лишь то, что прежняя конвенция с момента вступления в силу новой перестаёт быть открытой для ратификации, а ратификация государством новой (изменённой) конвенции означает денонсацию прежней (если иное не предусмотрено в самом тексте конвенции). При принятии пересмотренной конвенции Международная конференция труда каждый раз решает, закрыта ли прежняя конвенция для ратификации и означает ли ратификация пересмотренной конвенции денонсацию прежней.

Устав МОТ содержит положения о контроле за соблюдением (применением) конвенций и рекомендаций. Механизм контроля включает деятельность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых МБТ «в личном качестве», и Комитета Международной конференции труда по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Доклады правительств о применении конвенций и рекомендаций первоначально рассматриваются Комитетом экспертов. Он формулирует замечания, относящиеся к тем или иным правительствам, либо направляет им запросы. Комитет публикует также периодические обзоры о применении в различных странах конвенций МОТ. Ежегодные доклады Комитета экспертов передаются в Комитет по применению конвенций и рекомендаций, который образуется на каждой сессии МОТ. Этот последний Комитет обсуждает доклад Комитета экспертов, в случаях необходимости требует объяснений от соответствующих правительств, посылает представителей МОТ (с согласия правительств) в государства, где допускаются нарушения международных трудовых стандартов, для рассмотрения на месте положения дел. Уставом МОТ создан специальный механизм рассмотрения жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых стандартов. Представления (жалобы) на государства - члены МОТ, не соблюдающие ратифицированные конвенции, могут быть направлены в МОТ любым государством - членом МОТ, национальной организацией трудящихся и предпринимателей, международными организациями. Такие представления (жалобы) рассматриваются в комиссиях и комитетах, формируемых Административным советом, в том числе в

Комитете по свободе объединений.

Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая на 86-й сессии МОТ в июне 1998 г., сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств - членов МОТ:

- свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного труда;
- запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

По своему содержанию нормативные акты МОТ обычно классифицируются по следующим группам:

- акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
- акты, относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;
- акты, регулирующие условия труда;
- акты по безопасности и гигиене труда;
- акты, регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
- акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;
- акты, регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Данная классификация лишь частично совпадает с подразделением трудового права на традиционные институты. Обращает на себя внимание то, что некоторые вопросы труда остались полностью или частично вне регламентации.

3.4 Принципы и направления деятельности Международной организации труда  
Главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех органов МОТ базируется на основе трехстороннего представительства - от правительств, представителей работников и предпринимателей.

МБТ - постоянный орган МОТ выполняет функции секретариата, оно не является субъектом международно-правового регулирования труда, но занимается подготовкой конвенций и рекомендаций МОТ и наблюдением за их применением, сбором и распространением информации по международно-правовому регулированию условий труда наемных работников. МБТ занимается подготовкой материалов к конференции МОТ, оказывает помощь государствам в выработке законов на основе решений Генеральной конференции, издает публикации по международно-правовому регулированию труда. Совокупность региональных и местных отделений и бюро, объединенных в составе МБТ, осуществляет всю административную, исследовательскую, издательскую и прочую работу, входящую в компетенцию МБТ. В структуре МОТ именно МБТ отвечает за большую часть предварительной работы по подготовке текстов конвенций и рекомендаций к принятию на очередной сессии Международной конференции труда.

В структуре МОТ имеется также орган, осуществляющий судебные функции - Административный трибунал. Его нельзя назвать судебным органом, хотя он и

призван выполнять своего рода судебные функции в сфере труда. Его компетенция распространяется исключительно на споры работников МОТ и других международных организаций, признающих соответствующую компетенцию данного Трибунала, со своими работодателями.

Научно-аналитические, консультативно-информационные и образовательные функции, в соответствии с уставом МОТ, реализуются Международным центром обучения в г. Турин, Международным институтом социально-трудовых исследований в г. Женева (Швейцария) и Мультидисциплинарными консультативными группами, деятельность которых направлена на помощь государствам, входящим в МОТ при решении вопросов, связанных с ее деятельностью.

В соответствии со ст. 22 Устава МОТ, каждое государство - член МОТ обязано представлять периодические доклады МБТ относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым оно присоединилось. Эти доклады должны представляться в такой форме и содержать такие сведения, как того потребует Административный совет. Как указывается в ч. 2 ст. 23, п. 2 Устава, Генеральный директор МБТ представляет на ближайшей сессии Конференции резюме присланных ему отчетов и докладов. При этом важно то, что подробного отражения в отчете требуют все решения судебных и административных органов, существенные для применения положений данной конвенции в данной стране, а также общее описание прикладных способов их применения, включая число нарушений, извлечения из отчетности государственных контрольно-надзорных органов. Таким образом, создается четкая картина реального воплощения тех или иных положений международно-правового акта.

В рамках МОТ действует несколько органов, осуществляющих рассмотрение жалоб и заявлений в отношении исполнения государствами актов МОТ. Исходя из положений Устава, таковыми являются: Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (Комитет экспертов) и Комитет по применению международных трудовых стандартов Международной конференции труда (Комитет Конференции). Главным средством воздействия Комитетов на государства, допускающие нарушения международных трудовых стандартов - это привлечение международного внимания к факту нарушения. Однако можно предположить, что распространенность этого средства обусловлена его достаточной действенностью, ибо в арсенале Комитетов имеются и более жесткие санкции. Например, согласно ст. 33 Устава МОТ Административный Совет может предложить Международной конференции труда предпринять меры, которые он сочтет целесообразными в случае, если член МОТ не выполнит в установленный срок рекомендации, которые могут содержаться в докладе контрольных органов МОТ.

Существуют также специальные контрольные процедуры в рамках МОТ. Так, в соответствии со ст. 24 и 25 Устава, организации работников и работодателей могут подавать представления МБТ о том, что государство не исполняет должным образом ратифицированную конвенцию. Представления могут подаваться как национальными, так и международными объединениями работников и работодателей, причем в отношении как собственного, так и иностранного



государства. В случае получения такого представления Административный Совет может организовать трехсторонний комитет по расследованию в отношении данного дела. Орган по рассмотрению назначается из состава членов Административного Совета. В том случае, если государство не реагирует на запрос по сделанным в его отношении представлениям. Административный Совет может опубликовать представление и свои ответы в связи со сделанным представлением. Помимо представления, в соответствии со ст. 26 Устава МОТ, возможна также подача жалобы на государство в связи с несоблюдением ратифицированной им конвенции. В таком случае создается специальная Комиссия по расследованию жалобы, которая готовит доклад с заключениями и рекомендациями о мерах по удовлетворению жалобы.

Помимо указанных механизмов, существуют специальные процедуры, касающиеся соблюдения государствами - участниками МОТ трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г., а также Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998г. Обе Декларации носят рекомендательный характер, но МОТ, тем не менее, осуществляет наблюдение за соблюдением изложенных в них принципов государствами - членами МОТ на добровольной основе.

Согласно Уставу МОТ одним из главных направлений деятельности этой организации является нормотворчество, т.е. создание международных трудовых стандартов. МОТ приняла большое количество конвенций и рекомендаций, касающихся различных аспектов труда: трудовых отношений, управления трудом, занятости и защиты от безработицы, заработной платы, условий и охраны труда (рабочего времени, отпусков и т.д.), труда женщин и молодежи и др.

Основной принцип международно-правового регулирования труда - равенство в осуществлении прав и свобод человека. Равенство в труде исключает дискриминацию, под которой понимается всякое различие, недопущение или предпочтение, устанавливаемое по признаку расы, пола, религии, иностранного, социального происхождения, возраста, семейного положения, приводящее к нарушению равенства возможностей в области труда и занятий. На это, к примеру, указывают такие Конвенции МОТ, как Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.). Аналогичное положение закреплено и в нормах национального законодательства.

Конвенция приобретает статус многостороннего международного соглашения после ратификации ее как минимум двумя государствами - членами МОТ, и с этого момента налагает определенные обязательства как на ратифицировавшие, так и не ратифицировавшие ее государства. Для отдельного государства - члена МОТ конвенция становится юридически обязательной только после ратификации ее высшим органом государственной власти (конвенции содержат правила и о порядке их денонсации).

В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения ее в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады

(раз в 2-4 года) относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции. Если конвенция не ратифицирована, государство несет обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении такой конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы. Конвенции принимаются МОТ большинством не менее 2/3 голосов присутствующих делегатов.