

КОНСОРЦИУМ УНИВЕРСИТЕТОВ РОССИИ
СОВМЕСТНАЯ МАГИСТЕРСКАЯ ПРОГРАММА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Р.Ш. Давлетгильдеев

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Учебное пособие

Москва
Российский университет дружбы народов
2017

УДК 341.231.14:341.123(075.8)
ББК 67.412+66.4(0)
Д13

У т в е р ж д е н о
Учебно-методической комиссией
юридического факультета
Казанского федерального университета

Материалы подготовлены и изданы при поддержке
Управления Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ ООН)
в рамках проекта по реализации совместной Магистерской программы
Консорциума университетов России, при этом мнение авторов
может не совпадать и не должно отождествляться с позицией УВКПЧ ООН

Рецензент –
доктор юридических наук, профессор, зав. кафедрой международного
и европейского права КФУ *А.И. Абдуллин*

Давлетгильдеев, Р. Ш.
Д13 **Международно-правовая защита трудовых прав человека : учебное пособие / Р. Ш. Давлетгильдеев. – Москва : РУДН, 2017. – 509 с.**

Курс «Международно-правовая защита трудовых прав человека» представляет собой введение в теоретические и практические проблемы международного права прав человека и международного трудового права в их взаимодействии. Международно-правовая защита трудовых прав человека является учебной дисциплиной международно-правовой специализации, которая знакомит студентов с историей и спецификой регулирования труда в международном публичном и международном частном праве, с основными принципами международного трудового права и международными трудовыми стандартами, дает представление о деятельности универсальных (ООН, МОТ, ВТО и т.д.) и региональных (Совет Европы, ЕС, СНГ, ЕАЭС и т.д.) международных межправительственных организаций, в рамках которых осуществляется международно-правовое регулирование труда, а также о деятельности международных неправительственных организаций, международных объединений профсоюзов и работодателей, об обязанностях многонациональных предприятий в сфере труда, привлекает внимание студентов к механизмам контроля соблюдения международных трудовых норм и международно-правовым средствам защиты трудовых прав, к моделям правового регулирования труда в рамках интеграционных объединений государств, к анализу правового регулирования международных трудовых отношений, особенностям правового регулирования трудовой миграции в международном и внутригосударственном праве.

Подготовлено на кафедре международного и европейского права юридического факультета Казанского федерального университета летом.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	5
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	8
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ.....	11
ГЛАВА 1. История и общая характеристика международно-правовой защиты трудовых прав.....	20
§ 1. Общая характеристика международно-правовой защиты трудовых прав.....	20
§2. История развития международно-правовой защиты трудовых прав.....	69
ГЛАВА 2. Средства международно-правовой защиты трудовых прав.....	85
§1. Направления и формы согласованного правового развития государств в области труда.....	85
§2. Договорные источники международно-правового регулирования труда.....	90
§3. Международно-правовые средства регулирования труда, не носящие договорного характера.....	111
§4. Значение международно-правовых норм о труде для правовой системы Российской Федерации.....	121
ГЛАВА 3. Защита трудовых прав в рамках Международной организации труда.....	128
§1. Регулярный контроль, основанный на систематическом изучении периодических докладов государств.....	128
§2. Специальные процедуры Международной организации труда по защите трудовых прав.....	135
ГЛАВА 4. Механизмы защиты трудовых прав в Организации Объединенных Наций.....	149
§1. Уставные органы ООН и их деятельность в области защиты трудовых прав.....	149
§2. Статус и компетенция договорных органов ООН в области контроля соблюдения и защиты трудовых прав.....	162
ГЛАВА 5. Механизмы защиты трудовых прав в Совете Европы.....	174
§1. Деятельность Европейского суда по правам человека по защите трудовых прав.....	174

Содержание

§2. Контрольный механизм Европейской социальной хартии.....	123
ГЛАВА 6. Защита трудовых прав в Европейском Союзе.....	206
§1. Компетенция ЕС в области трудового права.....	206
§2. Свобода передвижения работников в ЕС. Свобода оказания услуг и трудовое право ЕС.....	214
§3. Запрет дискриминации в европейском трудовом праве. Правовое регулирование в отношении индивидуального трудового договора. Правовое регулирования отдельных условий труда на уровне ЕС. Основы коллективного трудового права ЕС.....	224
ГЛАВА 7. Региональные механизмы защиты трудовых прав на Евразийском пространстве.....	235
§1. Международно-правовое сотрудничество государств-участников СНГ в сфере труда.....	235
§2. Роль Евразийского экономического союза в международно-правовом сотрудничестве в области трудовой миграции.....	263
ГЛАВА 8. Региональные механизмы защиты трудовых прав в Азии и Африке.....	282
§1. Формирование механизма защиты трудовых прав в АСЕАН.....	282
§2. Международно-правовая защита трудовых прав в Лиге арабских государств.....	308
§3. Защита трудовых прав в Африканском Союзе.....	320
ГЛАВА 9. Особый механизм защиты трудовых прав в рамках Организации экономического сотрудничества и развития.....	353
§1. Значение международных актов о трудовых правах работников многонациональных предприятий.....	353
§2. Руководящие принципы, касающиеся капиталовложений и многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 2011 г.....	359
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	371
ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.....	410
ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РАБОТ.....	419
ГЛОССАРИЙ.....	422
МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ.....	426

ПРЕДИСЛОВИЕ

Учебное пособие, подготовленное Р. Ш. Давлетгильдеевым, посвящено интересной и актуальной проблематике, которая имеет безусловное теоретическое и практическое значение. Оно представляет собой введение в теоретические и практические проблемы международного права прав человека и международного трудового права в их взаимодействии.

Как известно, современный этап развития международных отношений характеризуется рядом тенденций, которые оказывают достаточно разное воздействие на международное трудовое право и не всегда органично взаимодействуют между собой. В настоящий момент происходит усиление процессов глобализации мировой экономики, активная либерализация мировой торговли в рамках ВТО, повышение значения международного рынка услуг, что заставляет международное сообщество вычленять из большого числа международных трудовых стандартов так называемое «ядро» общепризнанных принципов и стараться обеспечить соблюдение хотя бы этих принципов через закрепление их в виде своеобразной социальной оговорки в торговых и инвестиционных соглашениях, кодексах поведения многонациональных предприятий.

Продолжается развитие универсальных и региональных моделей международно-правовой защиты прав человека, в том числе в сфере труда. Особое значение приобретают акты международных контрольных и судебных органов на региональном уровне.

В таких условиях крайне важным становится определение места и роли международного трудового права, и, особенно, его потенциальной и реальной эффективности применительно к названным тенденциям, в том числе, в контексте защиты прав человека.

Важнейшее место в обеспечении и реализации международных трудовых стандартов занимает внутренняя нормотворческая и правоприменительная практика государств. Изучение права и практики Российской Федерации в области имплементации международных трудовых норм, взаимного влияния норм международного и внутреннего права в области трудовых отношений в России носит, безусловно, актуальный характер.

Все вышесказанное обуславливает актуальность представленного учебного пособия, в котором предпринята попытка системного рассмотрения вопросов международного трудового права с точки зрения защиты прав человека.

Стоит отметить высокую степень владения автором как общетеоретическим, так и специальным понятийным и научным аппаратом. Автором проанализированы многочисленные научные источники, включая самые новые, посвященные проблематике международно-правовой защиты трудовых прав, сделаны важные теоретические и практические выводы и рекомендации.

Р.Ш. Давлетгильдеев обращает внимание на трудовую правовую аспекты в исследовании эффективности международно-правовой защиты прав человека, в то же время значительная часть работы связана с рассмотрением проблем, составляющих основу международного публичного права, связанных с источниками внутреннего права международных организаций, ролью рекомендательных актов международного права или т.н. «мягкого» международного права, пределами толкования норм международных договоров в контексте защиты трудовых прав человека.

Широкое использование автором межсистемного подхода к исследованию проблематики международного трудового права обогащает работу.

Учебное пособие Р.Ш. Давлетгильдеева не только вносит весомый вклад в преподавание международного трудового права и права человека, но и обладает существенной практической значимостью.

Учебное пособие знакомит читателя с историей и спецификой регулирования труда в международном публичном и международном частном праве, с основными принципами международного трудового права и международными трудовыми стандартами, дает представление о деятельности универсальных (ООН, МОТ и др.) и региональных (Совет Европы, ЕС, СНГ, ЕАЭС) международных межправительственных организаций, в рамках которых осуществляется международно-правовое регулирование труда, а также о деятельности международных неправительственных организаций, международных объединений профсоюзов и работодателей, об обязанностях многонациональных предприятий в сфере труда, привлекает внимание студентов к механизмам контроля соблюдения международных трудовых норм и международно-правовым средствам защиты трудовых прав, к моделям правового регулирования труда в рамках интеграционных объединений государств.

Основные положения, предложенные в учебном пособии, могут быть использованы в учебном процессе как при преподавании специального курса «Международно-правовая защита трудовых прав человека», так и при преподавании целого ряда дисциплин, в рамках которых изучается совместное регулирование общественных отношений международным и национальным правом, а также практическими работниками, в научно-исследовательской деятельности, в ходе совершенствования системы правового регулирования трудовых отношений в нашем государстве.

*Заведующий кафедрой
международного и европейского права
Казанского (Приволжского) федерального университета,
доктор юридических наук, профессор
А. И. Абдуллин*

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АКПЧ или ACHR – Арабский комитет по правам человека

АОТ – Арабская организация труда

Арабская хартия – Арабская хартия прав человека 2004 г.

АС – Африканский Союз

АСЕАН – Ассоциация стран Юго-Восточной Азии

АСППЧ – Африканский суд правосудия и прав человека

АСПЧН – Африканский суд по правам человека и народов

АФАС или AFAS – Рамочное соглашение АСЕАН по услугам 1995 г. (ASEAN Framework Agreement on Services)

Африканская комиссия или АКПЧН – Африканская Комиссия по правам человека и народов

Банжульская Хартия – Африканская Хартия прав человека и народов 1981 г.

ВТО – Всемирная торговая организация

ДЕС – Договор о Европейском Союзе

ДФЕС – Договор о функционировании Европейского Союза

ЕАЭС – Евразийский экономический союз

ЕврАзЭС – Евразийское экономическое сообщество

ЕКПЧ – Европейская конвенция 1950 г. о защите прав человека и основных свобод

ЕКСП – Европейский комитет по социальным правам

ЕС – Европейский Союз

ЕСПЧ – Европейский суд по правам человека

ЕСХ – Европейская социальная хартия

КАЖД или ACWC – Комиссия АСЕАН по поощрению и защите прав женщин и детей (ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children)

КЛРД – Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации

Комиссия АСЕАН по правам человека или AICHR – Межправительственная комиссия АСЕАН по поощрению и защите прав человека

КМ или Комитет министров – Комитет министров Совета Европы

Комитет по работникам-мигрантам или АСМВ – Комитет АСЕАН по имплементации Декларации по защите и поощрению прав работников-мигрантов

КПИ – Комитет ООН по правам инвалидов

КПЧ – Комитет ООН по правам человека

КТМ – Комитет ООН по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей

КЭПКР – Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций

КЭСКО – Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам

ЛАГ – Лига арабских государств

МБРР – Международный банк реконструкции и развития

МБТ – Международное бюро труда

МВФ – Международный валютный фонд

МНП или MNP – многонациональные предприятия (Multinational Enterprises)

МОМ – Международная организация по миграции

МОТ – Международная организация труда

МПГПП – Международный пакт о гражданских и политических правах

МПРТ – международно-правовое регулирование труда

МПЭСКО – Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

МТП – международное трудовое право

НКП или NCP – Национальные контактные пункты (National Contact Points)

ОАГ – Организация американских государств
ОАЕ – Организация африканского единства
ООН – Организация Объединенных Наций
ОЭСР – Организация экономического сотрудничества
и развития

Правительственный комитет – Правительственный комитет Европейской социальной хартии и Европейского кодекса социального обеспечения

Протокол 1998 г. – Протокол к Африканской Хартии прав человека и народов об учреждении Африканского суда по правам человека и народов 1998 г.

Протокол Мапуту – Протокол 2003 г. к Африканской Хартии прав человека и народов по правам женщин

РЭС – региональные экономические сообщества (Африка)

Руководящие принципы ОЭСР – Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

СЕ – Совет Европы

СКС – Социо-культурное сообщество АСЕАН

СЛОМ или SLOM – Совещание старших должностных лиц по труду АСЕАН (ASEAN Senior Labour Officials Meeting)

СЛОМ-ВГ или SLOM-WG – Рабочая группа Совещания старших должностных лиц по труду по прогрессивной трудовой практике в целях повышения конкурентоспособности АСЕАН

СНГ – Содружество независимых государств

Соглашение МНП – Соглашение о движении физических лиц, подписанное в Пномпене (Камбоджа) 19 ноября 2012 г. (ASEAN Agreement on Movement of Natural Persons)

ТНК – транснациональные корпорации

ЭСКП – экономические, социальные и культурные права

ЮНЕСКО – Организация ООН по образованию, науке и культуре

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Цели и задачи дисциплины

Основными образовательными целями дисциплины «Международно-правовая защита трудовых прав человека» являются:

а) ознакомить студентов с историей международно-правовой защиты трудовых прав, со спецификой закрепления трудовых прав в международном праве;

б) сформировать представление о международно-правовой защите трудовых прав как о подразделе отрасли международной защиты прав человека;

в) научить студентов анализу деятельности международных организаций в области создания и функционирования контрольных механизмов по защите трудовых прав, исследованию современных тенденций международно-правовой защиты трудовых прав с учетом закономерностей исторического развития;

г) способствовать выработке навыков работы с источниками международного трудового права.

Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Учебная дисциплина «Международно-правовая защита трудовых прав человека» относится к Профессиональному циклу, к дисциплинам по выбору и включена в раздел «Б1.В.ДВ.2 Дисциплины (модули)» основной образовательной программы 40.04.01 – Юриспруденция.

Курс осваивается на первом курсе магистратуры по направлению «Юриспруденция», программа «Международная защита прав человека».

Дисциплина «Международно-правовая защита трудовых прав человека» имеет тесные взаимосвязи с дисциплинами в областях трудового права, международного публичного и между-

народного частного права, права ЕС. Для качественного изучения настоящей дисциплины требуется наличие у студентов знаний по теории права, по основным отраслям отечественного права, особенно по трудовому праву, миграционному праву, по международному публичному и международному частному праву, по европейскому праву, по правам человека.

При освоении дисциплины «Международно-правовая защита трудовых прав человека» студенты должны иметь базовые знания истории и географии, уметь самостоятельно выражать свои мысли устно и на бумаге, владеть английским или французским языком, начиная с уровня способности читать и понимать тексты по темам дисциплины.

Знания, полученные в результате изучения настоящей дисциплины, служат фундаментом для более углубленного исследования международного трудового права, его отдельных разделов, в частности, права международных трудовых миграций, европейского трудового права, а также права международных организаций. Кроме того, знания, полученные в рамках данного курса, могут быть использованы при углубленном изучении процессов, происходящих в международных отношениях, мировой экономике, международном праве, а также в российской политике и в отечественном праве.

Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате освоения дисциплины «Международно-правовая защита трудовых прав человека» формируются следующие компетенции:

Общекультурные компетенции:

- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, проявлением нетерпимости к коррупционному поведе-

нию, уважительным отношением к праву и закону, обладанием достаточным уровнем профессионального правосознания (ОК-1);

- способностью добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста (ОК-2);
- способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3);

Профессиональные компетенции:

- способность разрабатывать нормативные правовые акты (ПК-1);
- способность квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-2);
- готовность к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства (ПК-3);
- способность выявлять, пресекать, раскрывать и расследовать правонарушения и преступления (ПК-4);
- способность осуществлять предупреждение правонарушений, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению (ПК-5);
- способность выявлять, давать оценку и содействовать пресечению коррупционного поведения (ПК-6);
- способность квалифицированно толковать нормативные правовые акты (ПК-7);
- способность принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности (ПК-8);
- способность принимать оптимальные управленческие решения (ПК-9);

- способность воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (ПК-10);

- способность квалифицированно проводить научные исследования в области права (ПК-11);

- способность преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне (ПК-12);

- способность управлять самостоятельной работой обучающихся (ПК-13);

- способность организовывать и проводить педагогические исследования (ПК-14);

- способность эффективно осуществлять правовое воспитание (ПК-15).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные исторические этапы международно-правовой защиты трудовых прав;

- разновидности источников международной защиты трудовых прав;

- институциональные основы международно-правовой защиты трудовых прав, структуру и компетенцию международных организаций в сфере труда;

- основные трудовые стандарты в сфере труда, установленные на международном уровне;

- специфику универсальных механизмов защиты трудовых прав в рамках ООН и МОТ;

- особенности региональных механизмов защиты трудовых прав в рамках Совета Европы, Европейского Союза, Содружества Независимых Государств, ЕАЭС и др.;

- значение международно-правовых механизмов защиты трудовых прав для Российской Федерации.

Уметь:

- анализировать тексты источников международного трудового права: уставные документы международных организаций, международные универсальные, региональные и двусторонние соглашения по вопросам труда, акты интеграционных образований, акты «мягкого» права, а также источники российского законодательства, затрагивающие вопросы имплементации международных норм о правах человека в области труда;
- проводить анализ решений международных судебных и контрольных органов в области защиты трудовых прав;
- постоянно отслеживать актуальные тенденции, новейшие изменения нормативно-правовой базы в области международно-правовой защиты трудовых прав;
- воспринимать и документировать информацию на иностранных языках;
- пользоваться научной и справочной литературой по темам дисциплины;
- излагать устно и письменно свои выводы о закономерностях и противоречиях международной защиты трудовых прав, о будущем международно-правового регулирования труда;
- применять источники международного трудового права на практике, в том числе при разрешении трудовых споров;

Владеть:

- терминологическим аппаратом дисциплины «Международно-правовая защита трудовых прав человека»;
- навыками поиска, анализа, толкования и систематизации практики международных судебных и контрольных органов по защите трудовых прав, а также практики российских правоприменительных органов по исполнению соответствующих решений;
- навыками составления и оформления жалоб на нарушение трудовых прав в региональные суды по правам человека,

в первую очередь, в Европейский Суд по правам человека, в другие международные контрольные органы;

- навыками экспертной оценки, выступления перед аудиторией;

- методами исторического сравнения, комплексного и ситуационного анализа.

Объем дисциплины и виды учебной нагрузки ***Виды занятий и методика обучения.***

Лекции (теоретические занятия)

Устное систематическое и последовательное изложение материала по разделам дисциплины. Общий объем лекционного курса составляет **4** академических часа. Лекции могут проходить с демонстрацией слайдов и другого иллюстративного материала.

Лекции могут проходить в следующих формах:

- информационные лекции;
- лекции-беседы, лекции-дискуссии;
- лекции-консультации.

Семинары (практические занятия)

Форма учебных практических занятий, при которой студенты при участии преподавателя анализируют и обсуждают лекционный материал и вопросы для практических занятий, научные публикации и статьи, решения международных судебных и иных органов, связанные с соблюдением и защитой трудовых прав человека, проблемные и дискуссионные вопросы, последние тенденции, выступают с сообщениями и докладами. Общий объем практических занятий составляет **14** академических часов.

Семинарские занятия могут проходить в следующих формах:

- устный опрос и обсуждение материала по теме;
- выступление студентов с рефератами с последующим обсуждением;

- решение задач, анализ ситуаций;
- проведение учебных дискуссий.

Возможно проведение учебных имитационных игр (моделирование).

Методические модели процесса обучения

Установочные лекции составляют около **22%** аудиторной работы, а интенсивные семинары – около **78%** аудиторной работы. На семинарах используются следующие методики и методы: опрос, дискуссия, обсуждение конкретных дел (case study), имитация рассмотрения дел в международных органах (моделирование деятельности органов ООН, МОТ, Совета Европы и рассмотрение практических казусов).

Самостоятельная работа

В широком смысле самостоятельная работа студента означает совокупность всей самостоятельной деятельности обучаемых как в аудитории, так и за ее пределами. Она включает в себя подготовку к семинарам, работу с обязательной и дополнительной литературой, а также нормативными источниками. Общий объем самостоятельной работы, включая подготовку к итоговому контролю, составляет **54** академических часа.

Формы контроля

Под формами контроля подразумевается промежуточная аттестация в виде трех контрольных срезов. Они представляют собой среднюю оценку успеваемости студента за определенный период времени изучения дисциплины, которая складывается из оценки по тестированию и результатов последовательной проверки знаний на семинарах. Если оценка работы студента в семестре равна 70% и более (от D (70%) до A), полученная оценка выставляется в качестве итоговой.

Устный зачет проводится со студентами, не набравшими 70%. При этом оценка не может превышать D (69%).

Структура и условия формирования итоговой оценки

Итоговая оценка по курсу складывается из следующих оценок по разным видам работы студента:

Виды работы	Знания и компетенции, в первую очередь, проверяемые в процессе выполнения данного вида работы	Доля вида работы в итоговой оценке
Тестирование	Знание источников, понятийного аппарата	30%
Работа на семинаре	Способность квалифицированно толковать источники (владение навыками экспертной оценки). Способность квалифицированно проводить научные исследования в области права. Компетентное использование на практике приобретенных умений и навыков в организации исследовательских работ. Способность свободно пользоваться русским и иностранным языком как средством делового общения и др.	70%
Итого		100%

Формирование оценки в рамках кредитно-модульной системы

Балл		Неуд	3		4		5
Кредиты	%	FX	E	D	C	B	A
		2	3	3+	4	4+	5
		<58	5 8 – 63	6 4 – 72	7 3 – 81	8 2 – 85	86–100

Для набора баллов и получения высокой оценки студентам необходимо посещать лекции и семинары, обязательно участвовать в аттестации. На формирование оценки влияет активное участие в семинарах, подготовка рефератов и выступление с докладами, правильное понимание и изложение рассматриваемых вопросов, анализ и оценка рассматриваемых примеров и ситуаций.

ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

§ 1. Общая характеристика международно-правовой защиты трудовых прав.

Идея международной регламентации фабричного труда изначально имела двойственный характер: неоспоримо ее универсальное значение, гуманистическая направленность этой идеи не ограничивалась рамками какого-то региона или континента, однако для государств XIX века международная регламентация труда носила прикладной региональный характер: она должна была позволить выровнять условия конкуренции в условиях развития капиталистической модели разделения труда в Европе.

Вопрос о выделении международного трудового права как самостоятельного элемента системы международного права был поставлен еще в конце XIX – начале XX веков.

Профессор свободного университета Софии Илия Янулов в 30-е годы XX столетия отмечал ряд оснований создания международного трудового законодательства¹, в числе которых были:

– плохие условия труда, ставшие результатом промышленной революции, которые стали основной причиной появления как национальных законов о труде, так и международных трудовых норм. Все инициативы частных лиц и конгрессы по трудовому законодательству обращали внимание на необходимость международного сотрудничества в области изучения проблем условий труда в крупной промышленности. В преамбуле Части XIII Версальского мирного договора на это обраща-

¹ Ianouloff I. Législation internationale du travail // Recueil des cours, Académie de droit international de La Haye. — T. 51. — 1935. — pp. 502—506.

ется особое внимание «Существуют условия труда, сопряженные для большого числа лиц с несправедливостью, нищетой и лишениями...»².

— миграции иностранных работников, создающие многочисленные социальные проблемы для иностранных работников, главным образом в том, что касается применения к ним внутреннего трудового законодательства в стране иммиграции. Данная проблема стала предметом двусторонних соглашений по вопросам социального страхования, заключенных перед I Мировой войной, начиная с франко-итальянского соглашения 1904 г., многосторонних соглашений по вопросам трудовой миграции. В преамбуле Устава МОТ закреплён принцип защиты интересов работников, занятых за границей, а ст. 427 Части XIII декларирует, что «правила, издаваемые в каждой стране относительно условий труда, должны будут обеспечить справедливый экономический режим всем рабочим, законно пребывающим в стране»³.

— международная конкуренция — влияние международной конкуренции на международное трудовое право зависит от уровня экономического развития степени развитости трудового законодательства каждой страны, от позиции, занятой на иностранных рынках, от экономических и политических союзов. На первом плане остается конкуренция, основанная на неравенстве условий труда, на что обращает внимание преамбула части XIII: «...непринятие какой-либо нацией действительно гуманного режима труда препятствует усилиям других наций, желающих улучшить судьбу трудящихся в их собственной стране»⁴.

² Преамбула Части XIII «Труд» Версальского мирного договора // Международная летопись. — 1924. — № 3. — С. 69.

³ П. 8, Ст. 427 Части XIII «Труд» Версальского мирного договора. — С. 77.

⁴ Преамбула Части XIII «Труд» Версальского мирного договора — С. 70.

— справедливость выступает в качестве психологического и морального основания международного трудового права, являясь базой для солидарности. В преамбуле Части XIII указано, что «Высокие договаривающиеся стороны, движимые чувствами справедливости и гуманности...»⁵.

— мир также рассматривается в качестве основания международного трудового права, причем впервые оно официально и торжественно закреплено именно в Части XIII Версальского договора, зафиксировав признание экономических и социальных причин развязывания войн и необходимость обеспечения солидарности и сотрудничества в данных сферах в целях гарантировать мир: «Принимая во внимание, что Лига Наций имеет своей целью установление всеобщего мира и что такой мир может быть основан лишь на принципе социальной справедливости...»⁶.

В качестве оснований существования самостоятельного международно-правового регулирования труда известный юрист-международник Николас Валतिकос называет:

- (1) развитие межгосударственной конкуренции в рамках складывающегося мирового хозяйства,
- (2) содействие строительству мира,
- (3) деятельность в защиту социальной справедливости,
- (4) необходимость общей социальной политики и точного технического регулирования,
- (5) деятельность в поддержку сбалансированного экономического и социального развития,
- (6) регулирование международных трудовых отношений,
- (7) консолидация национальных законодательств, а также формирование источника влияния на национальные законодательства⁷.

⁵ Преамбула Части XIII «Труд» Версальского мирного договора — С. 70.

⁶ Преамбула Части XIII «Труд» Версальского мирного договора — С. 69.

⁷ Valticos N., Von Potobsky G. International Labour Law. — Deventer: Kluwer, 1995. — pp. 20—31.

В условиях глобализации конца XX – начала XXI века указанные выше основания международно-правового регулирования труда сохраняют свое значение, дополняясь рядом особых оснований.

Следует выделить в качестве особого основания необходимость действенной защиты трудовых прав, учитывая значительное место, уделяемое международной защите прав человека в системе международного права.

Другим особым основанием является потребность в формировании региональных интеграционных объединений, основанных на рыночных началах, одной из базовых свобод в которых выступает свобода движения рабочей силы.

Следует отметить и стремление государств согласовать правила игры по либерализации рынка услуг, включая облегчение правил передвижения физических лиц в рамках ВТО.

В последнее время дополнительным основанием международно-правового регулирования труда становится потребность в нахождении способов преодоления либо смягчения последствий мирового экономического кризиса.

Цели международно-правового регулирования труда. Предмет и метод МТП.

Как отмечали С. А. Иванов, Э. М. Аметистов и другие исследователи, цель международного трудового права вытекает из положений преамбулы Устава МОТ и Филадельфийской Декларации 1944 года.

Цель международного трудового права двуетапная: она состоит в установлении всеобщего и прочного мира на основе социальной справедливости, и в улучшении условий труда.

Первый компонент цели был дополнен Филадельфийской декларацией, где отмечено, что главной целью национальной и международной политики должно являться достижение ус-

ловий, при которых все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей⁸.

Задачи, изложенные в Преамбуле Устава МОТ – достижение цели международно-правового регулирования труда путем:

- регламентации рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели;
- регламентации набора рабочей силы;
- борьбы с безработицей;
- гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни;
- защиты рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве;
- защиты детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности;
- защиты интересов трудящихся, занятых за границей;
- признания принципа равной заработной платы за равный труд;
- признания принципа профсоюзной свободы;
- организации профессионального и технического обучения и других мероприятий;

Предмет МТП:

Предмет международного публичного трудового права составляют международные межвластные отношения между субъектами международного права по принятию международных актов о труде, а также по контролю соблюдения международных трудовых норм, и международные невластные отноше-

⁸ Декларация о целях и задачах Международной организации труда, Филадельфия, 10 мая 1944 г. // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева: Международное бюро труда, 2002. — С. 23.

ния между участниками международных отношений, включая субъектов международного права, в области труда.

По объекту регулирования в МТП обычно выделяются следующие группы норм:

1. Группы норм, связанные с защитой основных прав человека в области труда;
2. Нормы, относящиеся к проблемам обеспечения занятости и борьбы с последствиями безработицы;
3. Нормы, регулирующие условия труда и отдыха, включая вопросы охраны и гигиены труда;
4. Нормы социального страхования;
5. Нормы, регулирующие проблемы т.н. профессиональных отношений (разрешение конфликтов на предприятии, вопросы социального партнерства).

При этом, основным критерием определения объекта международно-правового регулирования труда является нормотворческая деятельность Международной организации труда, впрочем, на сегодняшний день стоит учитывать также нормотворчество на уровне ООН, ВТО, Совета Европы, ЕС и других универсальных и региональных организаций, а также на двустороннем уровне.

Предмет правового регулирования в международном частном трудовом праве – трудовые и непосредственно связанные с ними отношения невластного характера, осложненные иностранным или международным элементом (международные трудовые отношения).

Методы, используемые в МТП:

- классический метод международного права, основанный на единстве воли участников международных межвластных отношений – «согласование волей государств»;
- сочетание координации и субординации в правовом регулировании международных межвластных отношений;

- сочетание универсального, регионального и двустороннего международно-правового регулирования международных межвластных отношений;
- сочетание «твердого» и «мягкого» права (“hard” and “soft” law) в правовом регулировании международных межвластных и невластных отношений в сфере труда;
- метод согласования интересов участников социально-партнерских отношений в процессе правового регулирования международных межвластных и невластных отношений;
- сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании международных межвластных и невластных отношений;
- метод коллизионного регулирования отношений невластного характера, осложненных иностранным или международным элементом.

Принципы международно-правового регулирования труда

Для МТП характерно распространение как общих принципов международного права, так и выделение самостоятельных принципов правового регулирования.

Общие принципы международного права – основные 10 принципов, закрепленных в Уставе ООН, Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений государств 1970 г., Заключительном акте СБСЕ 1975 г.

Принципы международно-правового регулирования труда закреплены в Филадельфийской Декларации относительно целей и задач Международной Организации Труда от 10 мая 1944 г.:

- а) труд не является товаром. Принцип нетоварного характера труда был введен в текст статей о труде мирных договоров 1919 г. под влиянием гуманистических идей ирландского

экономиста XIX века Джона Келлса Инграма, который считал, что труд не может отделяться от личности работника, а отношения между хозяином и человеком труда должны быть увязаны с моральными условиями и контракт между работодателем и работником не должен приравниваться к купле-продаже товара⁹. Причем инициатором включения данного принципа стала американская делегация, в том числе и потому, что в законодательстве США такой принцип уже был закреплен в антитестовском Законе Клейтона 1914 г.¹⁰

б) свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса;

в) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;

г) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве и путем постоянных и объединенных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

Кроме того, последние десятилетия, начиная с принятия Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г., получили широкое признание следующие основополагающие принципы:

а) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

⁹ Ingram J. K. Work and the workman: an address to the Trades' Union Congress // Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Ireland. 1880—1881. P. 109. URL: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:i6TLhpE9FSUJ:https://archive.org/stream/journalofstatist3418stat/journalofstatist3418stat_djvu.txt+&cd=7&hl=ru&ct=clnk&gl=ru (дата обращения: 9.02.2016).

¹⁰ См.: Hendrickx F. Foundations and Functions of Contemporary Labour Law // European Labour Law Journal. 2012. Vol. 3. No 2. P. 111.

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

в) действенное запрещение детского труда;

г) недопущение дискриминации в области труда и занятий¹¹.

Эти принципы были названы в Декларации как «основополагающие» (fundamental), которые должны соблюдаться государствами-членами независимо от факта ратификации той или иной конвенции МОТ, а лишь в силу присоединения к Уставу организации и Филадельфийской декларации МОТ 1944 г., являющейся приложением к Уставу.

Филадельфийская декларация провозглашает также 10 программных задач Международной Организации Труда:

а) полная занятость и повышение жизненного уровня;

б) 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;

в) обеспечение, в качестве средства достижения этой цели и при соответствующих гарантиях для всех заинтересованных, возможностей обучения и передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу и поселения;

г) предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

д) эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства

¹¹ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации от 18 июня 1998 г. — Женева, 1998.

и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

е) расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание;

ж) необходимая защита жизни и здоровья рабочих на всех работах;

з) защита благосостояния детей и матерей;

и) обеспечение необходимого питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;

к) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования.

Международная защита трудовых прав и контроль реализации норм в международном трудовом праве.

Защита трудовых прав человека в международном трудовом праве основывается на существующих механизмах и процедурах международного контроля за добросовестным выполнением государствами международных обязательств. Как отмечает Р.М. Валеев: «Международный контроль следует определить как основанную на общепризнанных принципах и нормах современного международного права деятельность субъектов международного права или созданных ими органов, заключающуюся в проверке соблюдения государствами международно-правовых обязательств и в принятии мер по их выполнению»¹². Тем самым в международном контроле основной акцент делается на государствах, выполнении ими своих международных обязательств.

В то же время, сам термин «международная защита прав человека» предусматривает перенос акцента в использовании международных механизмов и осуществлении международ-

¹² Валеев Р.М. Контроль в современном международном праве. Монография. — 2-е изд., перераб. и доп. — Казань: Центр инновационных технологий, 2003. — С. 32.

ных процедур на обеспечение прав личности. Именно поэтому среди международных процедур, начинает выделяться рассмотрение в международных органах индивидуальных обращений на нарушения прав человека, допущенные государствами, включая рассмотрение жалоб в международных судебных учреждениях по правам человека¹³.

Отметим, что близкая по смыслу процедура коллективных обращений была создана в рамках МОТ еще в 1926 г. После Второй мировой войны право на обращение в межгосударственные органы одним из первых получило отражение в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (ст. 25 Конвенции в редакции 1950 г.).

Контроль реализации международных норм о труде осуществляется через две основные формы: международные механизмы и международные процедуры.

Международные механизмы обеспечения трудовых прав представляют собой определенные организационные структуры, служащие для проверки выполнения международных стандартов в области трудовых прав человека с последующим принятием мер для обеспечения добросовестного выполнения международно-правовых обязательств государствами.

Под международными процедурами в области обеспечения трудовых прав понимаются порядок и методы изучения информации о нарушениях трудовых прав человека и реагирования на итоги подобного изучения. Выделяют три основные группы международных процедур:

- рассмотрение докладов государств о выполнении взятых на себя международных обязательств,
- рассмотрение в международных органах жалоб на нарушения прав человека, допущенные государствами,

¹³ Исторически первым право на обращение в межгосударственный суд было закреплено в Вашингтонской конвенции о создании Центрально-Американского суда от 20.12.1907, см.: Menon P.K. The International Personality of in International Law: A Broadening of the Traditional Doctrine // Journal of Transnational Law and Policy. — No1. — 1992. — P. 159.

- изучение и расследование ситуаций, касающихся нарушений трудовых прав человека¹⁴.

В ООН к международным механизмам обеспечения трудовых прав относятся уставные органы: Совет по правам человека, Управление Верховного комиссара по правам человека, Универсальный периодический обзор, Специальные процедуры Совета по правам человека, а также конвенционные (договорные) органы, созданные на основе универсальных договоров по правам человека: Комитет по правам человека, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, Комитет по ликвидации расовой дискриминации, Комитет по правам ребенка, Комитет по защите прав трудящихся-мигрантов, Комитет по правам инвалидов.

В рамках МОТ за длительный период деятельности сложилась оригинальная система и терминология применительно к международным механизмам и процедурам обеспечения трудовых прав, здесь выделяются:

- регулярный контроль, состоящий в исследовании периодических докладов государств. В качестве международного механизма регулярный контроль осуществляется Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитетом конференции по применению норм.

- специальные контрольные процедуры, к которым относятся процедуры по исследованию обращений в виде жалоб (complaints) и представлений (representations), процедура жалоб на нарушения свободы ассоциации, процедура комитета по проверке полномочий (Credentials committee), процедуры по

¹⁴ При формулировании определений международных механизмов и международных процедур использована следующая работа: Международное публичное право: учебник / Л. П. Ануфриева, К. А. Бекашев, Е. Г. Моисеев, В. В. Устинов [и др.]; отв. ред. К. А. Бекашев. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2011. — С. 320—321. См., также: Müllerson R. A. Monitoring Compliance with International Human Rights Standards // W. E. Butler (ed.) Control over Compliance with International Law. — Kluwer Academic Publishers, 1991. — pp. 125—137.

мониторингу Трехсторонней Декларации принципов в отношении многонациональных предприятий и социальной политики, Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также иные специальные исследования или расследования, которые больше сфокусированы на сборе и анализе информации, нежели как на формулировании заключения и рекомендаций для поиска удовлетворяющего всех решения¹⁵.

Рассмотрение жалоб и представлений производится *ad hoc* комиссиями, создаваемыми Административным Советом. В качестве постоянных международных механизмов, осуществляющих специальные процедуры, следует назвать Комитет по свободе ассоциации, а также Комиссия по расследованию и примирению в области свободы объединения, созданная на основе соглашения между МБТ и ЭКОСОС ООН.

Совет Европы также имеет механизмы и процедуры международного контроля. Особое место среди международных механизмов обеспечения и защиты трудовых прав занимает Европейский суд по правам человека, как конвенционный орган, созданный для реализации положений Европейской конвенции о защите прав и основных свобод, практика которого по делам, имеющим отношение к трудовым правам, становится все более весомой.

¹⁵ Servais J-M. *International Labour Law*.—Wolters Kluwer, 2017.—pp. 304—313. Здесь тоже не все так просто с терминологией: в научной литературе выделяются т.н. основные контрольные процедуры, объединяющие регулярный контроль, рассмотрение представлений и жалоб. Профессора N. Valticos и G. von Potobsky использовали термины *the General Supervisory Machinery* и *the Special Machinery* (механизм), в то время как Jean-Michel Servais употребляет термины *General Supervisory Procedures* и *Special Procedures*. При этом рассмотрение жалоб и представлений они одинаково относят к категории общих контрольных процедур, а вот в документах и на официальном сайте МОТ жалобы и представления отнесены уже к специальным процедурам, а от общей контрольной процедуры остался только регулярный контроль. Нами использован подход МОТ. См.: 15. Valticos N., Von Potobsky G. *International Labour Law*.—Deventer: Kluwer, 1995.—pp. 284—306; Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде.—Международное бюро труда: Женева, 2012.—С. 51—52; сайт МОТ: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang—en/index.htm> (дата обращения: 16.08.2017).

Кроме того, действует механизм и процедуры обеспечения трудовых прав по Европейской социальной хартии 1961 г., пересмотренной в 1996 г. В качестве международного механизма обеспечения трудовых прав создан Европейский комитет по социальным правам, который участвует в реализации процедур рассмотрения периодических докладов и коллективных жалоб на нарушение положений Европейской социальной хартии.

Понятие и система международного трудового права.

Первоначально, область международного права, регулирующая отношения между государствами в области установления условий труда, именуемая международное рабочее (или фабричное) право, рассматривалась как отрасль международного права, имеющая тесные связи не только с международным публичным, но и с международным частным правом. В России такое мнение о полисистемности, пользуясь термином, предложенным Р. А. Мюллерсоном¹⁶, международного рабочего права было высказано, в частности, профессором Дерптского (Юрьевского) университета¹⁷ А. С. Яценко в 1908 г.

Говоря о содержании международного рабочего права, он различал в нем две части: первая часть рабочего права относится автором к административному международному праву, она содержит нормы права, направленные на регламентацию путем международного законодательства или соглашения условий труда в различных государствах. Вторая часть — частное международное рабочее право — состоит из норм права, направленных на регламентацию юридического положения иностранных рабочих в чужом государстве¹⁸. Позднее, идея полисистемности уже международного трудового права под-

¹⁶ См.: Мюллерсон Р. А. Соотношение международного и национального права. — М.: Междунар. отношения, 1982. — С. 120—124.

¹⁷ В настоящее время — Университет города Таллинн (Республика Эстония).

¹⁸ См., подробнее: Яценко А. С. Международные конвенции об условиях труда // Журнал Министерства юстиции, январь 1908. — С. 145—157.

держивается известными зарубежными учеными, такими как Жэрап Лион-Кан и профессор Геттингентского университета Франц Гамиллиг, а также болгарский ученый Илия Янулов¹⁹.

Так, профессор Ф. Гамиллиг полагал, что «международное трудовое право является частью частного международного права и международного административного права. Оно определяет выбор между различными национальными правовыми системами и зависит от их формы и природы»²⁰.

Профессор Софийского университета Илия Янулов рассматривает международное трудовое право как новую отрасль международного права, представляющую собой самую обширную область международного частного и публичного права²¹.

Профессор Пермского университета Л.Ю. Бугров полагал, что «...международное трудовое право целесообразно рассматривать в качестве своеобразного правового образования, вобравшего в себя нормы ряда отраслей международного права, регулирующие общественные отношения по организации труда на международном уровне, по поводу труда и тесно связанные с ними другие общественные отношения с участием международных организаций, государств и некоторых их внутренних структур, работников, работодателей и ряда иных субъектов «с иностранным элементом», так или иначе имеющих юридический статус относительно труда»²².

В отечественной доктрине место международного трудового права в системе международного права часто определяется

¹⁹ Обзор взглядов указанных ученых см.: Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. — М.: Изд-во «Наука», 1964. — С. 101.

²⁰ Gamillscheg F. Rules of public order in private international labour law // *Collected Courses of the Hague Academy of International Law, The Hague Academy of International Law*. Vol. 181. — 1983. — P. 295.

²¹ Янулов, Ил. Международно трудово право. Изд. на Държавното висше училище за финанси и административни науки. София, 1946. — С. 3.

²² Бугров Л. Ю. К дискуссии о понимании международного трудового права в российской и зарубежной доктринах // *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. — 2007. — Выпуск 8(13). — С. 119

с учетом его связи с международно-правовой защитой прав человека. Нельзя не согласиться с мнением Э. М. Аметистова, что «будучи предназначенным для регулирования межгосударственных отношений в целях защиты трудовых прав и улучшения условий труда и быта индивида, международное трудовое право является тем самым частью международной защиты прав человека, поскольку трудовые права представляют собой важнейшую и обширнейшую сферу таких прав...»²³.

Полагаем, что рассмотрение международного трудового права как части международной защиты прав человека не отрицает возможности распространения действия международных норм о труде на международные частноправовые отношения, при этом, не делая искусственного разделения международно-правовых норм на публичные и частные.

Международное трудовое право, как правило, рассматривается в качестве отрасли международного права, обоснование чему в отечественной доктрине было сделано Л. Х. Мингазовым. По его мнению, речь идет об отрасли международного права, обладающей собственным предметом, объектами регулирования, а также отраслевыми принципами, однако, как мы уже упомянули выше, международное трудовое право входит в состав комплекса норм международно-правовой защиты прав человека, который, по нашему мнению, представляет собой подсистему международного права²⁴.

О связи международного трудового права с международным правом прав человека писал и Ренэ Кассэн, связывая первоначальное закрепление основных индивидуальных свобод в меж-

²³ Аметистов Э. М. Международное трудовое право и рабочий класс. — М.: Междунар. отношения, 1970. — С. 7—8.

²⁴ Мингазов Л. Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // Советский ежегодник международного права, 1976. — М., 1978. — С. 69—79.

дународном праве с положениями раздела XIII Версальского мирного договора, составляющего Устав МОТ, со ст. 427²⁵.

О значении Международной организации труда для концепции прав человека говорил член Института международного права Андрей Николаевич Мандельштам в своем курсе «Международная защита прав человека» для Гаагской академии международного права в 1931 г.: «Организация труда по мирным договорам является еще одним убедительным доказательством постепенного появления истинного права человека наряду с международным правом и национальным правом»²⁶.

С. А. Иванов приходит к выводу, что «термин «международное трудовое право» за неимением лучшего может быть использован для обозначения той большой и специфической области международного права, которая имеет целью обеспечить сотрудничество государств в улучшении условий труда граждан»²⁷. При этом Семен Александрович также рассматривает международноправовое регулирование труда как разновидность международной защиты прав человека, особо отмечая факт, что международная охрана труда лежит у истоков международной защиты прав человека²⁸.

Об отраслевой принадлежности международного трудового права говорил и Г. И. Тункин, впрочем, в его понимании речь шла об отрасли международного права, «нормы которой

²⁵ Cassin R. L'homme, sujet de droit international et la protection des droits de l'homme dans la société universelle // La technique et les principes du droit public. Etudes en l'honneur de Georges Scelle. T.1. Paris. p. 68.

²⁶ Mandelstam A. La protection internationale des droits de l'homme // Recueil des cours, Académie de droit international de La Haye. — Т. 38. — 1931. — Р. 168.

²⁷ Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. — М.: Наука, 1964. — С. 102—103.

²⁸ Иванов С. А. — Там же. — С. 8.

определяют права и обязанности государств в области регулирования условий труда»²⁹.

Д. К. Бекашев дает определение международному трудовому праву как самостоятельной отрасли международного публичного права, представляющей собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения между субъектами международного права, касающиеся трудовых прав человека, занятости, условий труда, социального партнерства, социального обеспечения³⁰.

Другая позиция в отношении места международного трудового права сформулирована в отечественной науке международного экономического права, В. М. Шумилов выделяет в структуре отрасли международного экономического права отрасль (подотрасль) международного трудового (трудоресурсного или миграционного) права³¹, которая включает в себя совокупность международно-правовых норм, регулирующих международные миграционные отношения, к которым он относит отношения по поводу трудовых ресурсов, а также по поводу внутренних правовых режимов, касающихся трудовых ресурсов и участников международных миграционных отношений³².

Правда в последних изданиях своего учебника по международному экономическому праву В. М. Шумилов выделяет правовое регулирование трудовой миграции в межотраслевой правовой институт «международное миграционное право», являющийся одновременно частью и международного трудового права как отрасли международного права, и частью междуна-

²⁹ Тункин Г. И. Теория международного права. — М., 2006. — С. 218.

³⁰ Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник. — М.: Проспект, 2013. — С. 13.

³¹ Шумилов В. М. Международное экономическое право в эпоху глобализации. — М.: Междунар. отношения, 2003. — С. 173.

³² Шумилов В. М. Международное экономическое право: учебник для магистров. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — С. 52.

родного экономического, а также и международного административного права³³.

Такой подход акцентирует внимание на мобильности рабочей силы как фактора производства, обеспечивающего функционирование рынков труда.

Правовое регулирование труда трудящихся-мигрантов или иностранных работников традиционно рассматривается также в рамках международного частного трудового права, главным образом, в рамках одного государства. В международное частное трудовое право включаются вопросы коллизионного регулирования трудовых отношений, а также правовое регулирование труда отечественных работников за рубежом, труда международных гражданских служащих, трудовой деятельности в многонациональных компаниях.

В 70-е годы XX века Д. Б. Левин характеризовал международное трудовое право как подотрасль международного права, входящую в отрасль «право международного сотрудничества по специальным вопросам», поскольку, по его мнению, оно охватывает «нормы и институты, регулирующие координированную деятельность государств в области регулирования труда»³⁴. И хотя такой подход долгое время использовался в отечественных учебниках по международному праву, на сегодняшний день такое понятие, как «право международного сотрудничества по специальным вопросам», уже не отражает специфики международного трудового права.

Иногда представители науки трудового права, в частности, Д. В. Черняева, рассматривают международное публичное трудовое право в качестве комплексного элемента, относящегося одновременно к международному и внутригосударственному праву: «Международное публичное трудовое право – это ком-

³³ Шумилов В. М. Международное экономическое право. — С. 176.

³⁴ Левин Д. Б. Актуальные проблемы теории международного права. — М.: Наука, 1974. — С. 99.

плексная подотрасль трудового и международного публичного права, в задачи которой входит установление и реализация модельных подходов к правовому регулированию социально-трудовых вопросов в рамках того или иного международного сообщества»³⁵.

А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк также рассматривают международное трудовое право на стыке системы международного права и отрасли национального трудового права, но называют его межсистемным правовым комплексом, состоящим из двух относительно обособленных частей и представляющим собой совокупность правовых норм, которые посредством установления международных трудовых стандартов воздействуют на трудовую политику государств, а также в определенных государствами пределах регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения, в том числе осложненные иностранным элементом³⁶.

Н. Л. Лютов дает два определения международного трудового права: в широком и узком смыслах. В широком смысле он понимает под МТП систему правовых актов в сфере труда, применяющихся шире рамок одного государства, в узком смысле международное трудовое право выступает в качестве отрасли международного права, касающейся регулирования отношений между государствами по поводу трудовых и непосредственно связанных с ними отношений³⁷.

Профессора Ярославского государственного университета М. В. Лушникова и А. М. Лушников рассматривают международное трудовое право через призму прав человека в качестве

³⁵ Черняева Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие. — М.: 2010. — С. 21.

³⁶ Козик А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. — Минск: Амалфея, 2012. — С. 50.

³⁷ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект, 2014. — С. 27.

отрасли международного права, «то есть системы принципов и норм, регулирующих отношения между государствами, международными организациями и иными субъектами международного права в целях установления и обеспечения международных стандартов трудовых прав человека». В данном случае речь идет о международном публичном трудовом праве, в отношении международного частного трудового права позиция иная — это комплексная отрасль законодательства, объединяющая нормы международной и национальной правовых систем в целях регулирования однородной группы отношений — международных трудовых отношений, выходящих за пределы юрисдикции одного государства³⁸.

На наш взгляд, для целей изучения международное трудовое право следует рассматривать как полисистемный комплекс, включающий в себя нормы, относящиеся как к подсистеме международного права прав человека, так и к международному экономическому праву, а также к международному частному праву.

Международное трудовое право — это полисистемный комплекс норм международного публичного и международного частного права, регулирующих международные отношения межвластного и невластного характера в сфере труда.

В контексте международного частного трудового права нормы, регулирующие т.н. международные трудовые отношения, содержатся как во внутренних правовых актах государств, так и в актах международного права.

Применительно к международному публичному трудовому праву вопрос о взаимодействии с внутригосударственным трудовым правом, а иногда и с другими отраслями внутреннего права, решается в зависимости от модели, избранной государ-

³⁸ Лушникова М. В., Лушников А. М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учеб. пособие. — М.: Юрлитинформ, 2011. — С. 52—53.

ством. Это касается и классических подходов монизма и дуализма, нормативного закрепления приоритета одной системы права над другой, разделения международных договоров на самоисполнимые и несамоисполнимые, и др.

В случае Российской Федерации мы имеем дело с дуалистическим подходом, признаваемым в доктрине, осложненным формулировкой ч. 4 ст. 15 Конституции России. Закрепление положения, что «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы» ломает стройность дуалистической концепции, хотя приоритетом перед российскими законами обладают только международные договоры РФ. Следует согласиться с мнением С.Ю. Марочкина, что нормы международного права не становятся частью права страны, а извне пополняют нормативный массив правовой системы Российской Федерации, выполняя регулирующую функцию совместно с нормами внутреннего права³⁹.

Формулировка ч. 1 ст. 17 Конституции: «В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией», в сочетании со ст. 18 о непосредственном действии прав и свобод человека и гражданина, позволяет вести речь о самоисполнимости или прямом действии международных актов о правах человека, хотя такое действие связано с наличием у международно-правовых норм ряда признаков: общее указание в договоре о применимости его норм к отношениям в сфере национального права, адресованность нормы

³⁹ Марочкин С.Ю. Действие и реализация норм международного права в правовой системе Российской Федерации: Монография.—М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2017.—С. 61—62.

юридическим, физическим лицам или органам, детальность (ясный и определенный характер) нормы⁴⁰.

Международно-правовая защита трудовых прав человека — центральный раздел международного трудового права, включающий в себя механизмы международно-правового регулирования труда на универсальном и региональном уровнях, содержащие процедуры международного контроля в отношении соблюдения, обеспечения и защиты трудовых прав.

Субъекты международного трудового права.

В качестве классических субъектов МТП выступают государства и международные межправительственные организации. Среди международных межправительственных организаций можно выделить универсальные организации, занимающиеся полностью или частично вопросами труда: МОТ, ООН, ЮНЕСКО, МОМ, организации межрегионального характера, такие как ОЭСР, региональные и субрегиональные организации: Совет Европы, Европейский Союз, ОАГ, АС, ЛАГ, АОТ, АСЕАН и другие. Отдельное место занимает ВТО, в рамках которой сотрудничество по трудовым вопросам не осуществляется, однако имеется отдельное соглашение по торговле услугами (GATS), где оговаривается трудовая мобильность квалифицированных работников.

Помимо классических субъектов в МТП важную роль играют негосударственные участники международных отношений: международные неправительственные организации, включая правозащитные организации, а также международные федерации профсоюзов и международные объединения работодателей. Следует отметить активность участников социально-партнерских отношений на международном уровне, включая

⁴⁰ Марочкин С. Ю. Действие и реализация норм международного права в правовой системе Российской Федерации. — С. 232.

заключение международных рамочных соглашений, носящих рекомендательный характер. Кроме того, нужно выделить многонациональные предприятия в качестве особого участника отношений, регулируемых МТП: они являются объектами международно-правового воздействия со стороны международных организаций, правда, воздействия посредством «мягких» норм. С другой стороны, многонациональные предприятия являются субъектами «локального нормотворчества», имеющего транснациональный эффект, посредством создания кодексов корпоративного поведения и иных актов, действие которых прямо или опосредованно распространяется на все структурные подразделения многонационального предприятия и их работников независимо от национальной принадлежности.

Специфическими производными субъектами МТП выступают делегаты Международной конференции труда, независимо от того, кого они представляют: правительство, объединение работников или работодателей. Делегаты конференции не только участвуют в работе конференции труда, но и могут быть самостоятельными субъектами подачи жалобы в Административный Совет МОТ по ст. 26 Устава.

Физические лица также могут выступать в качестве участников отношений, регулируемых международным трудовым правом, в случае обращения с петицией в межгосударственные органы по защите прав человека.

Наука международного трудового права в России.

Представители науки МТП в России:

- представители науки МТП с позиций международного права до революции 1917 г. и в первые годы после: Л. А. Камаровский, П. Е. Казанский, Н. Н. Голубев, А. С. Яценко, Н. Н. Кравченко, Ю. В. Ключников.

- представители науки МТП с позиций трудового и международного права советского периода и 90-х годов XX в.:

А. Е. Пашерстник, В. М. Догадов, Р. Х. Вильданов, С. А. Иванов, И. Я. Киселев, Э. М. Аметистов,

- современные представители науки МТП с позиций трудового права: К. Н. Гусов, Л. Ю. Бугров, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Л. Лютов, Д. В. Черняева, М. В. Шестерякова, Е. С. Герасимова, П. Е. Морозов, К. Л. Томашевский, Т. А. Постовалова, А. И. Семешко, Е. В. Сыченко; с позиций международного права: К. А. Бекашев, Д. К. Бекашев, Р. Ш. Давлетгильдеев, Е. Н. Егорова, Ю. С. Кашкин, Л. Х. Мингазов и др.

Первые известные нам исследования международного трудового права в России датируются последней четвертью XIX века и в основном посвящены анализу результатов Берлинской конференции по международному фабричному законодательству 1890 года⁴¹. Одной из первых публикаций по этой тематике стала статья выдающегося юриста-международника, графа Леонида Алексеевича Камаровского (1846–1912) в Русской мысли за 1891 г. «Взгляд на задачи рабочей конференции в Берлине 1890 года»⁴².

Примечательно, что Л. А. Камаровский родился и получил среднее образование в Казани, а впоследствии его научная карьера была связана с Московским университетом⁴³.

⁴¹ Первая известная нам публикация по международному трудовому праву датирована 1880 г.: Блументаль А. Международное рабочее законодательство // Слово. — 1880. — С. 55—76. Текст статьи находится в коллекции Н. Н. Кравченко, хранящейся в библиотеке МГИМО (У) МИД РФ: Брошюры по международному праву: междунар. рабочее право. Папка 1.

Последующие публикации связаны уже с Берлинской конференцией 1890 г.: Международная организация труда // Экономический журнал. — 1890. — Апрель-май; Значение берлинской конференции по рабочему вопросу // Русская мысль. — 1890. — Кн. IX; редакционные статьи в еженедельной газете «Неделя» за 1890 г.: в номерах 5, 8, 10, 11; Ивановов И. Основные положения теории экономической политики с Адама Смита до наших дней. М., 1891;

⁴² Камаровский Л. А. Взгляд на задачи рабочей конференции в Берлине 1890 года // Русская мысль. — 1891. — Кн. IV. — С. 44—66.

⁴³ Подробнее о Л. А. Камаровском см.: Грабарь В. Э. Материалы к истории литературы международного права в России (1647—1917). — Москва: Изд-во «Зерцало» / Науч. ред.: Батлер У. Э.; Отв. ред. и предисл.: Томсинов В. А. — 2005.

Проведя анализ подготовительных действий к проведению конференции по международному фабричному законодательству 1890 г., ее результатов и позиций зарубежных ученых в отношении значения этой конференции, Л. А. Камаровский отмечает, что конвенции по вопросам труда желательны, при этом должны распространяться на те пункты, относительно которых между участниками достижимы согласие и единообразие норм. Тем самым, граф Камаровский приходит к мысли о необходимости наличия общности экономического строя у государств, желающих регламентировать фабричный труд посредством заключения конвенций, а также о возможном создании экономического союза между наиболее промышленными странами мира при соблюдении их суверенитета. Л. А. Камаровский указывает и на возможность осуществления контроля за принятыми решениями сначала посредством международного бюро, имеющего целью собирание сведений, обнародования их в систематической обработке и подготовки материалов к будущей рабочей конференции, а позднее перейти к созданию международных комитетов, которые на местах изучали бы вопросы по охране рабочих и следили бы за практическим действием принятых в пользу рабочих, мер, включая констатацию фактов, сбор сведений и предложение добрых услуг спорящим сторонам.

В заключении автор приходит к выводу о том, что наиболее плодотворное решение рабочего вопроса путем законов предполагает дружное, совместное действие государственных и международных норм⁴⁴.

Леонид Алексеевич обратил внимание и на первую международную конвенцию в области труда, заключенную между Францией и Италией в 1904 г., в своей статье «Франко-итальянская конвенция об охране труда. 15 апреля 1904 г.», вы-

⁴⁴ Камаровский Л. А. Взгляд на задачи рабочей конференции в Берлине 1890 года. С. 65—66.

шедшей в ноябре 1905 г.⁴⁵ Профессор Камаровский провел обзор действий по формированию новой отрасли международного права – международного рабочего законодательства за 15 лет, прошедших с Берлинской конференции 1890 г., детально проанализировал франко-итальянскую конвенцию и соглашение о сберегательных кассах, присоединенное к конвенции, а также указал на экономические условия заключения договора. В качестве вывода проф. Камаровский указывает на крайнюю желательность умножения подобных договоров между прочими государствами и даже заключение новой унии (создания международной организации по вопросам труда), поскольку это уничтожило бы столкновения в среде рабочего населения и, путем международной регламентации труда, водворило бы прочное равновесие и плодотворную солидарность между национальным трудом и иностранными рабочими, что повело бы к эре прогресса, справедливости и общественного мира для всех участников унии⁴⁶. По сути дела в своих работах Л. А. Камаровский демонстрирует эволюцию взглядов на международную регламентацию фабричного труда, предвосхищая последующее развитие международного рабочего законодательства и создание международной организации труда.

Другим известным исследователем в области международного права, затронувшим в своих работах проблематику международно-правового регулирования труда был ученик Л. А. Камаровского Петр Евгеньевич Казанский (1866–1947)⁴⁷.

В 1891 г. Петр Евгеньевич закончил юридический факультет Московского университета, где был оставлен для пригото-

⁴⁵ Камаровский Л. А. Франко-итальянская конвенция об охране труда. 15 апреля 1904 года // Русская мысль. — 1905. — Кн. XI. — С. 136—144.

⁴⁶ Камаровский Л. А. Указ. соч. С. 143—144.

⁴⁷ Подробнее о П. Е. Казанском см.: Савчук К. А. Вклад Петра Евгеньевича Казанского в развитие мировой и отечественной науки международного права // Альманах международного права. — Выпуск 3. — 2011. — С. 221—226; Смолин М. Б. Путь имперского юриста — профессор Казанский Петр Евгеньевич / М. Б. Смолин (Электронный ресурс). <http://fondiv.ru/articles/6/255/> (Дата обращения: 12.03.2015).

ления к профессорскому званию по кафедре международного права. С 1893 по 1896 гг. Петр Евгеньевич занимал кафедру международного права в Казанском университете в должности приват-доцента, где в 1895 году защитил магистерскую диссертацию по теме: «Договорные реки. Очерки истории и теории международного речного права», а после этого в течение года находился в зарубежной командировке, где собирал материал для докторской диссертации и будущей книги по всеобщим административным союзам государств. Защита докторской диссертации по теме «Всеобщие административные союзы государств» прошла в 1897 г. в Одессе.

В октябре 1896 г. П. Е. Казанский занял кафедру международного права Новороссийского университета в Одессе, где работал до 1919 года. После 1919 г. работал в разных вузах Одессы.

В своей фундаментальной работе «Всеобщие административные союзы государств», рассматривая будущее административных союзов, Петр Евгеньевич отмечает возможность создания в недалеком будущем т.н. рабочей унии – международного бюро для охраны рабочих и отмечает, что международное фабричное и, в частности, рабочее право – требование нашего времени⁴⁸.

Продолжателем темы исследования в области истории возникновения и правового статуса международных организаций стал профессор Ярославского Демидовского юридического лицея Николай Николаевич Голубев (31.08.1875–1949)⁴⁹.

⁴⁸ Казанский П. Е. Всеобщие административные союзы государств. — Т. 3. — 1897. — С. 477.

⁴⁹ Подробнее о Н. Н. Голубеве см.: Демидовский юридический лицей в Ярославле: А. Н. Лодыженский, А. В. Шмидт, Н. Н. Голубев // Грабарь В. Э. Материалы к истории литературы международного права в России (1647—1917). — Москва: Изд-во «Зерцало» / Науч. ред.: Батлер У. Э.; Отв. ред. и предисл.: Томсинов В. А. — 2005. — С. 450—453; Лушникова М. В. Трудовое право и административное право: жизнь и научное наследие И. Я. Гурлянда и Н. Н. Голубева // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 1: Основатели ярославской школы трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени / Под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой. — Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2006. — С. 80—83.

После окончания юридического факультета Московского университета (1894–1898 гг.) Н.Н. Голубев был оставлен на кафедре международного права для приготовления к профессорскому званию под руководством профессора Л.А. Камаровского.

В течение трех лет, в 1901–1903 гг., Николай Николаевич слушал лекции в школе права в Париже, а также в университетах Берлина, Гейдельберга, Женевы, Берна, Цюриха. В 1903 г. Голубев защитил магистерскую диссертацию в Московском университете по теме: «Международные третейские суды», а в 1909 г. – докторскую диссертацию в Новороссийском университете по теме: «Международные административные комиссии XIX века. Очерки теории и практики». С 1904 по 1918 гг. Николай Николаевич работает в Демидовском юридическом лицее приват-доцентом кафедры административного права, с 1907 г. – экстраординарным, а с 1910 г. ординарным профессором по кафедре государственного и административного права. С 1913/14 учебного года Голубев читал дополнительно к административному еще и международное право. с 1918 Н.Н. Голубев работал в Ярославском государственном университете до его закрытия в 1924 г.

В своей монографии «Международные административные комиссии XIX века. Очерки теории и практики», изданной в 1908 г., автор дает классификацию различных международных учреждений: комиссий, союзов и др., и, в частности, в рамках всеобщих организованных союзов рассматривает историю создания и статус рабочей унии наряду с другими: судебной унией, таможенной, санитарной, геодезической, почтовой, сахарной и другими униями⁵⁰. Под всеобщими организованными союзами здесь понимаются союзы значительного числа государств, охраняющие общие культурно-социальные интересы

⁵⁰ Голубев Н. Н. Международные административные комиссии XIX века. Очерки теории и практики. — Ярославль: Типография Губернского Правления, 1908. — С. 596—597.

постоянного характера, и призванные осуществлять сбор сведений по соответствующей тематике и обеспечивать их обмен между участниками через специальные информационные бюро.

Рабочая уния отнесена Н.Н. Голубевым к всеобщим организованным союзам, занимающимся попечением о торговле и промышленности.

Автор проанализировал попытки организовать международный контроль над рабочим законодательством различных стран Европы, начиная с Берлинской межправительственной конференции 1890 г., частных съездов по рабочему вопросу 1897 г. в Цюрихе и Брюсселе, 1900 г. в Париже. В 1901 г. в Базеле был создан международный организованный союз, служащий связью между частными лицами, преданными идее защиты прав рабочих. Несмотря на частный характер союза, его Бюро было организовано по типу бюро правительственных уний с финансовой поддержкой правительств. Н.Н. Голубев в меньшей степени уделил внимание внутренней структуре международной рабочей унии, но обратил внимание на предложения английской делегации, представленные на дипломатической конференции в Берне в 1906 г., по созданию постоянной комиссии, осуществляющей контроль соблюдения государствами подписанных соглашений по вопросам труда, а также на проект по созданию комиссии, имеющей целью подготовку проектов соглашений по рабочему делу⁵¹.

Вопросами международного трудового права занимался профессор Дерптского (Юрьевского), Петербургского, Пермского, Литовского университетов Александр Семенович Яценко (8.03.1877–10.06.1934).

Закончив юридический факультет Московского университета в 1900 г., А.С. был оставлен для приготовления к профессорскому званию по кафедре международного права, в 1905–

⁵¹ Голубев Н.Н. Международные административные комиссии XIX века. Очерки теории и практики. — С. 654—661.

1907 гг. был командирован университетом во Францию для завершения диссертации. По возвращении читал лекции по международному праву в Московском университете. В декабре 1908 г. защитил магистерскую диссертацию в Московском университете по теме: «Международный федерализм», а в феврале 1913 г. – там же докторскую диссертацию по теме: «Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства». В 1909–1911 гг. работал приват-доцентом кафедры энциклопедии права Юрьевского университета, в 1911–1917 гг. – приват-доцент, экстраординарный профессор кафедры энциклопедии и истории философии права юридического факультета Санкт-Петербургского университета, в 1917–1918 гг. – ординарный профессор Пермского университета.

Весной 1919 г. А. С. Ященко был командирован в Берлин в качестве эксперта по международному праву для обсуждения параграфов Брестского мира и решил там остаться. Не разделяя идеи большевиков, он стал одним из первых «невозвращенцев».

В Германии Александр Семенович занимается научной, публицистической и издательской деятельностью. В 1921 г. в Александр Семенович Ященко издает свой журнал «Русская книга» (переименованный в 1922 г. в «Новую русскую книгу»), который приобрел значение справочного издания по текущей русской литературе и для эмиграции, и для литераторов Советской России. Журнал стал одним из изданий русской эмигрантской библиографии, где связывались воедино разрозненные очаги русской зарубежной культуры.

С 1924 по 1933 г. он живет в Литве, где работает профессором юридического факультета Каунасского университета, заведующим кафедрой международного права. В 1933 г. А. С. Ященко возвратился в Берлин, где умер в 1934 г.⁵²

⁵² Подробнее о А. С. Ященко, см.: Наследие Александра Ященко // Ставропольские губернские ведомости. — 2017. — № 7.

URL: <http://www.stavgubernia.ru/2017/02/22/nasledie-aleksandra-yashhenko/> (дата об-

В 1908 году Александр Семенович опубликовал статью в журнале Министерства юстиции, посвященную международным конвенциям об условиях труда⁵³. Рассмотрев нарождающуюся практику заключения двусторонних соглашений, а также многосторонних конвенций по вопросам труда, А.С. Ященко указывает на то, что «эти международные конвенции составляют первые зародыши целой области права, которую можно было бы назвать международным рабочим правом»⁵⁴. Анализируя историю международного рабочего права, автор выделяет усилия частных лиц и организаций, стремящихся воздействовать на правительство, а также соглашения самих правительств. Среди частных усилий автор делает акцент на роли международных рабочих организаций (профсоюзов).

В рамках сотрудничества правительств автором выделяется три направления: внесение норм об условиях труда в торговые договоры (взаимное распространение закона о страховании рабочих), заключение двусторонних договоров об условиях труда, а также заключение общей конвенции, к которой представляется возможность присоединения всем желающим государствам.

А.С. Ященко выделяет в содержании международного рабочего права две части:

- нормы права, направленные на регламентацию, путем международного законодательства или соглашения, условий труда в различных государствах входят в административное международное право,

ращения: 25.07.2017); Баринов, Д.А. Ященко Александр Семенович / Д.А. Баринов; сост. и ред. Е.А. Ростовцев // Биографика СПбГУ. URL: <http://bioslovhist.history.spbu.ru/component/fabrik/details/1/478-yashchenko.html> (дата обращения: 25.07.2017).

⁵³ Ященко А.С. Международные конвенции об условиях труда // Журнал Министерства юстиции, январь 1908. — С. 145—157.

⁵⁴ Ященко А.С. Международные конвенции об условиях труда. — С. 145.

- нормы права, направленные на регламентацию юридического положения иностранных рабочих в чужом государстве, составляют частное международное рабочее право.

Автором подмечена наметившаяся тенденция использования принципа взаимности в предоставлении иностранным работникам возмещения при наступлении несчастного случая. Данная тенденция применительно к частному международному трудовому праву определила направление правового регулирования в первой половине XX века.

Существенный вклад в развитие науки международного трудового права внес ученик П. Е. Казанского Николай Николаевич Кравченко (30.10.1880⁵⁵ – 1955⁵⁶ гг.), выдающийся ученый, специалист в области международного права, чье имя связано со многими университетскими центрами России: Новороссийским, Томским, Казанским, Саратовским, Белорусским, Московским университетами, Ивановским, Ярославским, Пензенским, Московским педагогическими институтами и рядом других учебных заведений⁵⁷.

Потомственный дворянин Николай Николаевич Кравченко родился 30 октября 1880 г. в г. Могилеве. Его отец, также Николай Николаевич Кравченко, возглавлял могилевскую женскую гимназию⁵⁸. До 10-летнего возраста обучался дома матерью, Александрой Александровной, затем поступил в Мо-

⁵⁵ Дата рождения приводится по Свидетельству о рождении Н. Н. Кравченко. Национальный Архив Республики Татарстан (далее — НА РТ). Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 29.

⁵⁶ Год смерти приводится по работе известного исследователя науки международного права В. Э. Грабаря: Грабарь В. Э. Материалы к истории литературы международного права в России (1647—1917). — Москва: Изд-во «Зерцало» / Науч. ред.: Батлер У. Э.; Отв. ред. и предисл.: Томсинов В. А. — 2005.

⁵⁷ Подробнее о Н. Н. Кравченко см.: Лушников А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): монография: В 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2010. — Т. 1. — С. 262—270; Грабарь В. Э. Указ. соч.; Профессора Томского университета: Биографический словарь / Отв. ред. С. Ф. Фоминых. Томск: Изд-во Томского университета, 1996. Вып. 1: 1888—1917. С. 123—125.

⁵⁸ Свидетельство о рождении Н. Н. Кравченко. НА РТ. Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 29.

гилевскую гимназию, которую окончил в 1899 г.⁵⁹ После окончания гимназии Н.Н. Кравченко поступил на юридический факультет Новороссийского императорского университета в г. Одесса, который окончил в 1903 г. с дипломом первой степени и золотой медалью за дипломное сочинение «Иностранцы в России. Историко-догматическое исследование». Параллельно с юридическим образованием Николай обучался на историческом отделении историко-филологического факультета.

В 1904 г. Н.Н. Кравченко был оставлен при университете для подготовки к профессорскому званию по кафедре международного права под научным руководством профессора П.Е. Казанского. После сдачи магистерского экзамена в 1907 г. был принят в Новороссийский университет на должность приват-доцента. С сентября 1908 по сентябрь 1911 года приват-доцент Кравченко находился в зарубежной научной командировке, главным образом, в Париже, Риме, Берлине, Берне и Базеле. За этот период он сумел получить диплом университета Сорбонны, а также собрать материал для магистерской диссертации и попутно пополнять свою личную коллекцию редких книг⁶⁰.

После возвращения из зарубежной командировки с сентября 1911 г. по август 1912 г. Н.Н. Кравченко прошел службу в 10, 11 саперных батальонах в качестве воинской повинности на правах вольноопределяющегося, ему было присвоено звание прапорщика запаса полевых инженерных войск по Одесскому уезду⁶¹.

⁵⁹ Curriculum vitae и ученые труды профессора Казанского университета Николая Николаевича Кравченко (от 6 марта 1921 г.). Ф. Р-1337. Оп. 27. Д.13. Л. 66—67.

⁶⁰ Лушников А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование).— Т. 1.— С. 262—263.

⁶¹ Формулярный список о службе и.д. ординарного профессора Казанского университета по кафедре международного права, магистра международного права, статского советника Н.Н. Кравченко.— НА РТ. Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 21—22.

В октябре 1912 г. Николай Кравченко переходит в Томский университет, где 28 апреля 1913 г. защищает магистерскую диссертацию.

Магистерская диссертация «Идея международно-правовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г.»⁶², опубликованная в 1913 году по общему признанию является первым монографическим исследованием в России по международно-правовому регулированию труда⁶³. Следующее монографическое исследование в области международного трудового права вышло в СССР только в 1964 году⁶⁴.

Публичная защита магистерской диссертации Н.Н. Кравченко прошла в Императорском Томском Университете 28 апреля 1913 г.⁶⁵

Выходу в свет работе Н.Н. Кравченко предшествовали публикации других ученых-международников, в частности, профессоров Л.А. Камаровского, П.Е. Казанского, Н.Н. Голубева, А.С. Ященко, однако не было выпущено ни одного сколько-нибудь цельного труда. Монография Н.Н. Кравченко восполнила определенный пробел, став первой отечественной попыткой систематизировать представления о международном рабочем праве, хотя бы и в исторической ретроспективе. Работа носит историко-описательный характер и не затрагивает вопросы позитивного права, однако ею Н.Н. Кравченко заложил основы исследования международно-правового регулирования труда, дав ответы на вопросы происхождения идеи

⁶² Кравченко Н.Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г.—Томск.— 1913.

⁶³ Лушников А.М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование).—Т. 1.— С. 269—270; Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда.—М.: Наука, 1964.—С. 102.

⁶⁴ Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда.—М.: Наука, 1964.

⁶⁵ См.: Диспут Н.Н. Кравченко в Томском университете // Право.— 1913.— № 21.

международно-правовой регламентации фабричного труда, основанные на анализе первоисточников, найденных им во время зарубежных стажировок.

Н.Н. Кравченко проанализировал начальный период развития идеи международно-правовой регламентации фабричного труда с момента ее провозглашения и вплоть до первой правительственной Берлинской конференции 1890 года⁶⁶.

В работе подчеркивается широкий круг сторонников международно-правовой регламентации труда, принадлежащих не только к разнообразным профессиям и специальностям, но и различных убеждений, в том числе относящихся к безусловно враждебным между собою политическим лагерям.

Так получилось, что Николай Николаевич стал последним профессором по кафедре международного права в Казанском университете перед революцией и до ликвидации юридического факультета в 1919 году. Николай Николаевич сам обратился к руководству юридического факультета Казанского императорского университета с запросом о возможности занятия кафедры международного права. 28 октября 1916 г. на заседании юридического факультета было принято решение возбудить ходатайство о замещении кафедры международного права в Казанском университете с допущением в число кандидатов лиц, имеющих степень магистра⁶⁷.

Н.Н. Кравченко был избран профессором по кафедре международного права Казанского университета 15 апреля 1917 года⁶⁸, утвержден Министерством Народного Просвещения в качестве исполняющего должность ординарного профес-

⁶⁶ См.: Кравченко Н.Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. — С. 245—254.

⁶⁷ Протокол заседания юридического факультета Императорского Казанского университета № 15 от 28 октября 1916 г., 5-й вопрос повестки дня. — НА РТ. Ф. 977. Оп. Юр.ф. Д. 1364.

⁶⁸ Письмо Совета Казанского Университета Управляющему Казанским учебным округом № 985 от 30 апреля 1917 г. о замещении кафедры международного права Н.Н. Кравченко. НА РТ. Ф. 977. Оп. «Совет». Д. 13306. Л. 10—12.

сора 27 июня 1917 г.,⁶⁹ то есть уже после февральской революции и приступил к выполнению своих обязанностей – чтению курса международного права, в сентябре того же года.

После Октябрьской революции Н. Н. Кравченко продолжал работать на юридическом факультете, с 25 сентября 1918 г. он выполнял обязанности секретаря юридического факультета⁷⁰, а с 10 января по 28 апреля 1919 г. Николай Николаевич исполнял функции декана юридического факультета Казанского университета⁷¹.

После ликвидации юридического факультета и образования факультета общественных наук в Казанском университете Николай Николаевич стал первым деканом ФОН (с 28 апреля 1919 г.), а также возглавил кафедру международных отношений и международного права.

Будучи деканом Н. Н. Кравченко прилагал большие усилия к созданию в Университете научного кабинета международного права и дипломатии⁷². В 1920 году он неоднократно обращался к администрации университета с проектом создания «Научного кабинета международного права и дипломатии». На тот момент аналогом подобного кабинета был «Отдел войны и революции» при Библиотеке Московского Исторического Музея. Для целей создания научного кабинета он планировал совершить командировку внутри страны (в Петроград, Москву, Харьков, Киев, Одессу), а также выехать за границу на два года для посещения основных центров изучения меж-

⁶⁹ Формулярный список о службе и.д. ординарного профессора Казанского университета по кафедре международного права, магистра международного права, статского советника Н. Н. Кравченко. — НА РТ. Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 26.

⁷⁰ Протокол заседания юридического факультета № 17 от 25 сентября 1918 г. НА РТ. Ф. 977. Оп. Юр.ф. Д. 1384. Л. 47.

⁷¹ Архивная справка КГУ № 2154 от 28 ноября 1949 г. НА РТ. Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 45.

⁷² Заявление профессора Казанского университета по кафедре истории международных отношений и международного права Н. Н. Кравченко. НА РТ. Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 17—21.

дународного права, в том числе Международного бюро труда (Internationales Arbeitsamt) в Базеле.

Интерес Н. Н. Кравченко к международному рабочему праву не был воплощен в Казанский период его карьеры в каких-либо научных произведениях, на это повлияли революционные преобразования и административная нагрузка, однако будучи еще деканом юридического факультета и членом комиссии по выработке планов и программ будущего факультета общественных наук при Казанском университете, Н. Н. Кравченко предлагал включить в учебные планы правового и экономического отделений предмет «Международно-правовая защита рабочих», читаемый в 9-м триместре третьего курса и закрепленный за ним⁷³.

В итоге специальный курс «Международное социальное право» был включен в учебный план 1919–1920 академического года ФОН Казанского Университета в дополнение к имеющемуся для чтения в весеннем триместре 1920 г. вместе с рядом других предметов «в интересах большей специализации» для студентов 3 и 4 курсов Юрико-политического и Экономического отделений по 2 часа теоретических и 1 часа семинарских занятий⁷⁴.

19 мая 1921 года Н. Н. Кравченко оставляет пост декана факультета общественных наук и в сентябре 1921 отправляется в годичную командировку по России, после чего уже не возвращается в Казанский университет, а переезжает в Саратов. Одной из причин отъезда из Казани стало обострение отношений со студентами, обучающимися на рабочем факультете,

⁷³ Предложения Комиссии от 31 марта 1919 г. Ф. Р-1337. Оп. 27. Д. 2. Л. 76, 78, 80.

⁷⁴ Дополнение к учебному плану 1919—1920 акад. года Факультета Общественных Наук Казанского Университета. Ф. Р-1337. Оп. 27. Д. 2. Л. 181; Протокол заседания ФОН Казанского Университета от 6 января 1920 г. № 2. Решение по второму вопросу повестки дня. Ф. Р-1337. Оп. 27. Д. 4. Л. 7; НА РТ. Ф. 977. Оп. Юр. ф. Д. 1389. Л. 146—149, 156—157.

о чем пишет исследователь истории юридического факультета И. А. Емельянова⁷⁵. В заявлении самого профессора Кравченко на заседании факультета общественных наук 13 апреля 1921 г. было указано на значительное изменение отношения студенчества к ФОН, в том числе нападки по адресу Факультета общественных наук на областном Казанском студенческом съезде, хотя лично декана выступления студентов не касались⁷⁶. Уход с поста декана откладывался на месяц в связи с болезнью зам. декана проф. Б. Е. Будде и в связи с настойчивой просьбой провести публичное заседание памяти профессоров П. А. Никольского и В. К. Соколова 18 мая 1921 г.⁷⁷

Официально Николай Николаевич выбывает из состава профессоров Казанского университета 7 июля 1923 г. вследствие ликвидации ФОН⁷⁸. В феврале 1923 г. Н. Н. Кравченко был переутвержден Научно-политической секцией Государственного ученого совета в ученом звании профессора, а согласно Положению о распределении научных работников по категориям был отнесен к 3-й категории — «крупные ученые с большим научным и научно-учебным стажем и значительным количеством оригинальных научных работ, могущие руководить подготовкой научных специалистов». Рекомендацию к его переутверждению дал известный специалист в области международного права Владимир Эммануилович Грабарь (1865–1956), отметив, что на текущий момент Кравченко яв-

⁷⁵ Емельянова И. А. Юридические науки в Казанском университете после закрытия юридического факультета (1919—1927 гг.) // Учёные записки Казанского университета. Т. 132. — Казань, 1996. — С. 11—21.

⁷⁶ Протокол заседания от 13 апреля 1921 г. № 4 восемнадцатый вопрос повестки дня — Заявление Декана факультета проф. Н. Н. Кравченко об отказе от деканства. Ф. Р-1337. Оп. 27. Д. 11. Л. 26—27.

⁷⁷ Протокол заседания ФОН КУ от 19 мая 1921 г. № 5 первый вопрос повестки дня — заявление об оставлении должности декана ФОН с сегодняшнего дня. Ф. Р-1337. Оп. 27. Д. 11. Л. 29.

⁷⁸ Архивная справка КГУ № 2154 от 28 ноября 1949 г. НА РТ. Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 45.

ляется единственным в России специалистом по международному регулированию труда фабричных рабочих⁷⁹.

Факты дальнейшей биографии Н. Н. Кравченко ярко представлены профессором А. М. Лушниковым⁸⁰.

Примечательно, что в 1951 году, обращаясь в Казанский университет за архивной справкой, Н. Н. Кравченко упоминает о том, что является доктором исторических наук, профессором Всесоюзного юридического заочного института (ВЮЗИ)⁸¹. С марта 1949 г. — по октябрь 1950 г. Н. Н. Кравченко являлся первым заведующим кафедрой международного права Московского факультета этого института, правопреемником которого является Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина⁸².

Дореволюционные публикации в области международного рабочего законодательства делались и представителями других областей знаний, нежели юриспруденция, в частности, профессор экономики И. Иванюков, врач и писатель Л. И. Шейнис и др.

Одним из учеников Н. Н. Кравченко в Казанском университете был Сергей Викторович Сигрист (1897–1986)⁸³, окончивший Императорское Училище Правоведения в Санкт-Петербурге, оставленный в Казанском университете для подготовки к получению должности приват-доцента, впоследствии при-

⁷⁹ Лушников А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование). — Т. 1. — С. 266—267.

⁸⁰ Лушников А. М. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование). — Т. 1. — С. 266—270.

⁸¹ Заявление Н. Н. Кравченко о выдаче архивной справки от 25 сентября 1951 г. НА РТ. Ф. Р 1337. Оп. 31. Д. 17. Л. 44.

⁸² Сайт кафедры международного права МГЮА им. О. Е. Кутафина: http://msal.ru/general/chairs/graduate/international_law/ (Последнее обращение: 08.02.2015).

⁸³ Подробнее о С. В. Сигристе см.: Вместо венка // Газета «Наша Страна» (Буэнос-Айрес). — № 1915. — 1987. — 11 апреля. — С. 4.

ват-доцент Казанского, Саратовского университетов, профессор международного права Ленинградского университета, репрессированный по делу Академии наук (дело академиков С. Ф. Платонова – Е. В. Тарле)⁸⁴ в 1930 г., после войны проживал в Италии. Тематике международного частного трудового права была посвящена его статья в 17 журнала Рабочий суд за 1928 год: «Советские рабочие за границей и их правовая охрана»⁸⁵. В ней С. В. Сигрист рассматривает вопросы регулирования труда советских рабочих с позиции международного частного права, указывая на рост числа советских граждан, отправляемых для практики на работу в иностранные предприятия, приводит примеры регулирования вопросов трудовой миграции на двустороннем уровне в Европе, анализирует международно-правовые основы защиты советских граждан, работающих за рубежом, включая положения торговых договоров СССР с Италией, Японией, Германией и др. странами.

Дух времени передан в дарственной надписи, которую С. В. Сигрист сделал на экземпляре своей статьи для Н. Н. Кравченко: «Первому русскому исследователю международного рабочего права Н. Н. Кравченко скромный этюд преданного ученика. Редакция сильно сократила статью и устранила ссылки на Вашу диссертацию и работы Mahaim и Sinzot»⁸⁶. Тема международно-правового регулирования труда в Советском Союзе имела слишком негативный политический контекст, связанный с тем, что СССР до 1934 года не участвовал в деятельности Международной организации

⁸⁴ Подробнее, см.: Перченко Ф. Ф. Академия наук на «великом переломе» // Звенья: Ист. альм.—М., 1991.—Вып. 1.—С. 163—235; Академическое дело 1929—1931 гг.: Док. и материалы следств. дела, сфабриков. ОГПУ. СПб., 1993—1998. Вып. 1—2. Т. В. Моргачева, И. А. Флиге; Ростов А. [Сигрист С. В.] Дело четырех академиков // Память: Ист. сб.—Париж, 1981. Вып. 4.—С. 469—495.

⁸⁵ Сигрист С. В. Советские рабочие за границей и их правовая охрана // Рабочий суд.— 1928.— № 17.—С. 1281—1286.

⁸⁶ Сигрист С. В. Указ. соч. Надпись содержится на экземпляре статьи из коллекции Н. Н. Кравченко, хранящейся в библиотеке МГИМО (У) МИД РФ: Брошюры по международному праву: междунар. рабочее право. Папка 2.

труда, да и в период с 1934 по 1940 гг. участие СССР в МОТ было предметом критики.

Еще один видный юрист-международник послереволюционного периода, ученик А.Л. Байкова – Юрий Вениаминович Ключников (1886–1938)⁸⁷, занимавшийся проблематикой международного трудового права, также был связан с Казанью, где он родился. В 1913 г. закончил Московский университет, работал приват-доцентом, профессором по кафедре международного права до революции 1917 г. Летом 1918 г. участвовал в левоэсеровском мятеже в Ярославле, а в годы гражданской войны был консультантом и товарищем министра «Уфимской директории», занимал пост министра иностранных дел во Всероссийском правительстве адмирала Колчака, позднее в 1919 г. принимал участие в Версальской мирной конференции 1919 г. в составе Парижского комитета кадетов и в Генуэзской конференции 1922 г. уже в качестве эксперта советской делегации, возглавил общественно-политическое движение сменовеховцев, являясь редактором журнала «Смена вех» в 1921–1922 гг. и газеты «Накануне». В августе 1923 г. вернулся в Россию вместе с писателем Алексеем Толстым.

На родине Ю.В. Ключников исполнял обязанности заведующего кабинетом международной политики Коммунистической Академии, преподавал, работал консультантом в Наркомате иностранных дел, сотрудничал в журнале Наркоминдела «Международная жизнь». Под его редакцией в 1925–1926 были изданы тексты мирных договоров, завершивших I Мировую войну. Он входил в число составителей сборников «Международная политика новейшего времени в договорах, нотах и декларациях» (1925–1926).

⁸⁷ Подробнее о Ю.В. Ключникове см.: Стародубцев Г.С. Международно-правовая наука российской эмиграции. — М.: Книга и бизнес, 2000. — С. 151–152; Биографический указатель на сайте Хронос: http://www.hrono.ru/biograf/bio_k/klyuchnikov.html (дата обращения: 12.03.2015); Русское зарубежье. Золотая книга эмиграции. Первая треть XX века. Энциклопедический биографический словарь. — М., 1997.

Постановлением «Особого Совещания» от 25 февраля 1934 за «антисоветскую агитацию» был выслан на 3 года в Карелию. А 5 ноября 1937 вновь арестован и 10 января 1938 приговорен Военной коллегией Верховного суда СССР за «шпионско-террористическую деятельность» к расстрелу⁸⁸.

В 1924 году Ю.В. Ключников опубликовал статью в 3 журнала «Международная летопись» под названием «Международное рабочее право и версальская организация труда»⁸⁹, где подробно описал историю международно-правового регулирования труда и открыл неизвестные факты подготовки положений о труде мирных договоров 1919 года, провел детальный фактологический и критический анализ первых пяти международных конференций труда. Значительное внимание Ю.В. Ключникова заняло описание значения международных рабочих конгрессов в годы первой мировой войны, в том числе Бернской конференции рабочих союзов центрально-европейских и нейтральных стран, прошедшей в октябре 1917 г., представившей очень подробную программу международного рабочего законодательства.

Ю.В. Ключников подверг критическому анализу деятельность Комиссии по международному рабочему законодательству по подготовке проекта статей о труде мирного договора и сам проект раздела о международной организации труда. Весьма ценным в статье является рассмотрение позиции Германии в отношении проекта статута МОТ и попыток германской делегации на мирных переговорах внести изменения в проект соглашения о труде.

⁸⁸ В жерновах революции. Русская интеллигенция между белыми и красными в революционные годы. Сборник документов и материалов.—М.: «Русская панорама», 2008.

⁸⁹ Ключников Ю.В. Международное рабочее право и версальская организация труда // Международная летопись.— 1924.— № 3.— С. 11—44.

Вклад в советскую науку международного трудового права до Второй мировой войны внесли также Евгений Александрович Коровин (1892–1964), Ис. Масюков⁹⁰, Владимир Михайлович Корецкий (1890–1984)⁹¹, Василий Михайлович Догадов (1886–1962). Следует также отметить участие в формировании науки международного трудового права представителей русского зарубежья, в частности, В. В. Руднева⁹².

Особо стоит отметить, что Е. А. Коровин, выпускник юридического факультета Московского университета 1915 года, в последующем директор Института права АН СССР (1948–1952), член-корреспондент АН СССР, член Постоянной Палаты третейского суда в Гааге, впервые в учебник по международному праву 1926 г. включил главу о международном трудовом праве, посвященную развитию идеи международного рабочего законодательства до создания Международной организации труда, структуре МОТ и первым результатам деятельности этой организации⁹³. Именно Е. А. Коровин стал первым членом Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ от Советского Союза (1962–1964).

Несколько политизированный взгляд на международную охрану труда представлен в очерках трудового права профессора Ленинградского университета В. М. Догадова⁹⁴, общим

⁹⁰ Масюков Ис. Банкротство Версальской «Организации Труда» // Вестник Верховного Суда СССР и Прокуратуры Верхсуда СССР.— 1927.— № 5—6.— С. 25—36; 1928.— № 1.— С. 16—20.

⁹¹ Корецкий В. М. К вопросу о разрешении трудовых конфликтов, возникающих на иностранных торговых судах // Вестник советской юстиции.— М., 1925.— № 10.— С. 299—303.

⁹² Руднев В. В. Лига Наций и международное рабочее законодательство // Современные записки: Ежемесячный общественно-политический и литературный журнал. 1920.— № 1.— С. 168—188.

⁹³ Коровин Е. А. Современное международное публичное право / Е. А. Коровин, Профессор I Московского Государственного Университета и Института Востоковедения при ЦИКе СССР.— М.; Л.: Государственное издательство, 1926.— С. 122—128.

⁹⁴ Догадов В. М. Очерки трудового права. Ленинград: Рабочее издательство «Прибой», 1927.— С. 134—141.

выводом которого является, что «...вся «Международная организация труда» является сплошным лицемерием и обманом рабочего класса»⁹⁵.

В послевоенные годы вопросы международного трудового права рассматривались ведущими специалистами в области международного публичного и частного права, а также трудового права, среди них: Лазарь Адольфович Лунц – крупнейший специалист в области международного частного права, на протяжении 9 лет являлся членом Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ (1965–1974), именно его курс международного частного права вернул в советскую науку МЧП раздел международного частного трудового права⁹⁶; Семен Александрович Иванов (1924–2008) – «международник» по образованию и «трудовик» по роду деятельности, член Комитета экспертов МОТ в 1982–1993 гг. – сформулировал теоретические подходы к международному трудовому праву, сохраняющие свое значение по сегодняшний день⁹⁷; Эрнест Михайлович Аметистов (1934–1998) – специалист в области международного права прав человека, один из основателей общества «Мемориал», член Московской Хельсинкской группы, судья Конституционного суда РФ⁹⁸; Игорь Яковлевич Киселев (1932–2005) – профессор Московской академии труда и социальных отношений⁹⁹.

⁹⁵ Догатов В. М. Очерки трудового права. — С. 141.

⁹⁶ Лунц Л. А. Курс международного частного права: в 3 т. — М.: Спарк, 2002. — Т. 3. — С. 746—760.

⁹⁷ Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. — М.: «Наука», 1964.

⁹⁸ Аметистов Э. М. Международное трудовое право и рабочий класс. — М.: «Международные отношения», 1970; Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. — М.: «Межд. отн.», 1982.

⁹⁹ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999; Киселев И. Я. Международный труд: Практическое пособие. — М.: Юрист, 1997.

После Н.Н. Кравченко проблемами международного трудового права в Казанском университете занимался профессор Ленарис Харисович Мингазов: в процессе разработки курса «Международное трудовое право» для студентов Мадагаскарского университета была написана статья об отраслевой принадлежности международного трудового права, опубликованная в Советском ежегоднике международного права за 1976 г.¹⁰⁰

Что примечательно: Григорий Иванович Тункин (1906–1993) – один из основателей Советской ассоциации международного права, ведущий представитель советской науки международного права в послевоенные годы, также имел прямое отношение к международному трудовому праву, в течение 8 лет являясь членом Комитета экспертов МОТ (1974–1982), что отразилось на его научной позиции о самостоятельном значении международного трудового права как отрасли международного права¹⁰¹.

Среди современных отечественных исследователей международного трудового права следует выделить особо авторов учебников и монографий: профессоров Московского государственного юридического университета К.Н. Гусова и Н.Л. Лютова, профессоров Ярославского государственного университета М.В. Лушникову и А.М. Лушникову, профессора Саратовской государственной юридической академии И.В. Шестеряковой, доцента МГИМО (У) МИД России Д.К. Бекашева, доцентов Высшей школы экономики Е.С. Герасимову и Д.В. Черняеву.

Представители зарубежной науки МТП: Э. Махайм (E. Mahaim), Ж. Сель (G. Scelle), И. Янулов (I. Ianoulouff), К.В. Дженкс (C.W. Jenks), Н. Валтикос (N. Valticos), К. Филип (Ch. Philip), Ж-М.Сервэ (J-M.Servais), М. Вайс (M. Weiss),

¹⁰⁰ Мингазов Л.Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // Советский ежегодник международного права, 1976. — М., 1978. — С. 69—79.

¹⁰¹ Тункин Г.И. Теория международного права. — М.: 2006. — С. 218.

Р. Бланпэн (R. Blanpain), Б. Беркассон (B. Bercusson), К. Барнар (C. Barnard), Л. Свепстон (L. Swepston), В. Мантувалу (V. Mantouvalou), А. Лион-Кан (A. Lyon-Caen), Миа Рённмар (Mia Rönnmar), Ф. Хендрикс (F. Hendrickx), Ф. Дорсемон (F. Dorssemont), Боб Хэппл (Bob Hepple), Ж. – К. Жавилье (J. – C. Javillier) и другие.

Среди зарубежных ученых необходимо выделить аналогичную тенденцию: проблемами международного «рабочего», а затем «трудового» права занимались ведущие специалисты в области международного публичного права, международно- частного права, трудового права, а также представители других профессий.

Среди специалистов по международному рабочему праву конца XIX – начала XX веков можно выделить таких ученых как: французские экономисты Огюст Бешо (Auguste Béchaux) (1854–1922)¹⁰², Эмиль Шейссон (Émile Cheysson) (1836–1910)¹⁰³, американский политолог Бутелл Элсуорт Лоу (Boutelle Ellsworth Lowe) (1890–после 1921)¹⁰⁴, основатель Института международного права, издатель журнала «La Revue du Droit International et de Législation Comparée» Густав Ролен-Жэкмэнс (Gustave Rolin-Jaequemyns) (1835–1902)¹⁰⁵, профессор права Лионского университета Поль Пик (Paul Pic) (1862–1944)¹⁰⁶, профессор права университета Aix-Marseille Бартэлэми Райно

¹⁰² Béchaux A. La législation internationale du travail. impr. de Protat frères (Mâcon), 1891.

¹⁰³ Cheysson É. L'Internationalisme dans les questions sociales, communication faite au Congrès d'économie sociale le 24 mai 1891 // Réforme sociale. 1891. 1, 16 octobre. Paris: Guillaumin, 1891.

¹⁰⁴ Lowe B. E. The International Protection of Labor. New York, the Macmillan Company, 1921.

¹⁰⁵ Rolin-Jaquemyns G. La Conférence de Berlin sur la législation du travail, et le socialisme dans le droit international // Revue de droit internationale et de législation comparée. T.XXII. 1890. pp. 5–27.

¹⁰⁶ La protection légale des travailleurs et le droit international ouvrier / par Paul Pic. F. Alcan, Paris, 1909.

(Barthélemy Raynaud) (1876–1948)¹⁰⁷, профессор университета Льежа (Бельгия), министр труда Эрнест Махайм (Ernest Mahaim) (1865–1939)¹⁰⁸, доктор права (Франция) Альбер Вабр (Albert Vabre) (1898–после 1943)¹⁰⁹, профессор международного права Римского университета (Италия), судья Постоянной Палаты международного правосудия Дионисио Анцилотти (Dionisio Anzilotti) (1867–1950)¹¹⁰, профессор университетов Гента и Левена (Бельгия), судья Постоянной палаты международного правосудия и Международного суда ООН Шарль Де Вишер (Charles De Visscher) (1884–1973)¹¹¹ и др.

Выдающиеся юристы-международники в разное время входили в рабочие органы Международной организации труда, включая:

Международное бюро труда: Генеральный директор МБТ в 1970–1973 гг. Кларенс Вилфред Дженкс (Clarence Wilfred Jenks) (1909–1973), Заместитель генерального директора МБТ в 1976–1981 гг., судья Международного суда ООН и ЕСПЧ Николас Валтикос (Nicolas Valticos) (1918–2003),

Комитет экспертов: Вильям Раппар (William Rappard) (Швейцария) (1927–1958), Арнольд МакНейр (Arnold D. McNair) (Великобритания) (1929–1946), Жорж Сель (Georges Scelle) (Франция) (1937–1958), Илия Янулов (Iliya Yanouloff) (Болгария) (1937–1940), Анри Баттифоль (Henri Battifol) (1905–1989) (Франция) (1958–1964), Жан Морейе

¹⁰⁷ Raynaud B. *Droit international ouvrier*. A. Rousseau, Paris, 1906.

¹⁰⁸ Mahaim E. *Le Droit international ouvrier*. Paris, 1913; Mahaim E. *L'Organisation permanente du travail* // *Recueil des cours, Académie de droit international de La Haye*. — T. 3. — 1924. — pp.69—221; Mahaim E. *International Labour Law* // *International Labour Review*, 1996, Vol. 135, № 3—4, pp. 287—290 (Originally published in *International Labour Review*, Vol. 1 (1921), No. 3.

¹⁰⁹ Vabre A. *Le droit international du travail*. Paris: M. Giard, 1923.

¹¹⁰ Anzilotti D. *Trattato e conferenza internazionale sul lavoro*. Pisa, 1904.

¹¹¹ De Visscher Ch. *Les conflits de lois en matière de contrat de travail* // *Revue de droit international et de législation comparée*. T. 150. 1939.

Глава 1

(Jean Morellet) (Франция) (1965–1974), Бутрос Бутрос-Гали (Boutros Boutros-Ghali) (Египет) (1970–1979), Роберто Аго (Roberto Ago) (Италия) (1979–1995), Будислав Вукас (Budislav Vukas) (Югославия) (1985–2006), и др.

§ 2. История развития международно-правовой защиты трудовых прав.

Более чем полувековая история развития идеи международно-правовой регламентации труда в XIX веке представляет собой историю стремлений к реализации этой идеи, включающую индивидуальные и коллективные заявления частных лиц, заявления членов законодательных палат и правительственные заявления¹¹².

В работах по международному трудовому праву традиционным является упоминание петиции от имени рабочего класса английского промышленника Роберта Оуэна, с которой он обратился к Конгрессу держав Священного Союза в Экс-Ля-Шапель (Аахен, Пруссия) 22 октября 1818 г. В своей петиции Роберт Оуэн требует от монархов России, Пруссии, Австрии принятия мер по защите рабочих и образования специальной комиссии¹¹³.

Научное обоснование необходимости международной регламентации фабричного труда стало появляться в Европе в 30–40-е годы XIX века, главным образом, в рамках политэкономической науки.

Пальму первенства в провозглашении идеи собственно международного нормирования труда Н.Н. Кравченко¹¹⁴ отдал французскому экономисту Жерому Адольфу Бланки (1798–1854), брату известного французского революционера Огюста

¹¹² См., подробнее об истории развития идеи международной регламентации фабричного труда: Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс: учеб. пособие. — М.: Юрлитинформ, 2011. — С. 9—17; Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. — М.: Международные отношения, 1970. — С. 18—29.

¹¹³ Memorial to the Allied Powers assembled in Congress at Aix-La-Chapelle, on behalf of the Working Classes, 22 October, 1818 // Supplementary Appendix to the First Volume of the Life of Robert Owen. Vol. 1.A. London, 1858. pp.212—222.

¹¹⁴ Кравченко Н.Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. — Томск. — 1913.

Бланки, который впервые высказал данную идею в работе Курс промышленной экономики, изданной в Париже в 1838–1839 гг.

Российский исследователь установил, что хронологически первым выступлением другого сторонника международного нормирования труда, эльзасского промышленника Даниэля Леграна является его призыв, обращенный к правительствам Германии и Швейцарии 5 декабря 1840 г. Именно Д. Легран сделал, по мнению Н. Н. Кравченко, первую попытку обосновать целесообразность международно-правовой регламентации труда в его выступлениях с 1840 по 1857 гг.¹¹⁵

Н. Н. Кравченко указывает на то, что еще до Берлинской конференции 1890 г. высказывались предложения по созданию институциональных основ международного сотрудничества в области нормирования труда: уже в 1885 году была впервые высказана мысль о целесообразности учреждения специального международного бюро по вопросам труда, такой проект был внесен группой депутатов-рабочих во французскую палату депутатов; в 1888 году впервые высказывается мысль о целесообразности образования особого международного общества в области международного нормирования труда¹¹⁶.

Кравченко делает вывод, что первым критико-теоретическим специальным исследованием международно-правовой регламентации труда стала обширная статья по вопросу о международной защите рабочих профессора Г. Адлера в немецком журнале “*Annalen der Deutschen Reichs*” за 1888 год. На государственном уровне первые официальные шаги к реализации идеи международно-правовой регламентации труда предпри-

¹¹⁵ См.: Кравченко Н. Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. — С. 57.

¹¹⁶ Кравченко Н. Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. — С. 250.

няло правительство Швейцарии в 1881 и в 1889 гг., ее же Н. Н. Кравченко называет истинным инициатором конференции, собравшейся в Берлине в 1890 году.

Автор называет три страны, которые стали колыбелью идеи международно-правовой регламентации труда: Франция (родина идеи международно-правового нормирования условий фабричного труда), Германия (территория, где названная идея получила наиболее обстоятельное теоретическое освещение и обоснование) и Швейцария — государство, в котором эта идея встретила поддержку в ее практической реализации со стороны правительственной федеральной власти¹¹⁷.

Собственно, попытки международной регламентации труда в XIX веке велись только в Европе. Первая практическая попытка обсуждения проблем правового регулирования труда на двустороннем уровне была предпринята Германией и Австрией. Речь идет о встрече летом 1871 г. канцлера О. Бисмарка с министром-президентом Х. Бейстом и межгосударственной конференции по рабочему вопросу в ноябре 1872 г.

Попытка обсуждения проблем регулирования труда на межправительственном уровне была предпринята в 1881 г., когда правительство Швейцарии обратилось к правительствам 6 европейских государств с вопросом о возможности заключения международных соглашений в области рабочего вопроса и получила положительный ответ лишь от Бельгии¹¹⁸.

В 1889 г. Швейцарское правительство вновь вышло с инициативой проведения международной конференции и разослало предложения 14 европейским государствам, из которых лишь Россия ответила решительным отказом в виду различ-

¹¹⁷ Кравченко Н. Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. — С. 256.

¹¹⁸ Лушникова М. В., Лушников А. М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс. С. 14; Кравченко Н. Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. С. 250.

ных условий труда, 8 государств приняли предложение полностью или с оговорками, Испания ограничилась извещением о получении ноты, 4 государства, включая Германию не дали никакого ответа¹¹⁹. В качестве первоочередных задач конференции была определена международно-правовая регламентация работы в рудниках, воскресного отдыха, детского труда, работы женщин и несовершеннолетних.

Тем не менее, межправительственная конференция по вопросам заключения международной конвенции о совершенствовании трудовых отношений действительно состоялась в 1890 году, но чуть раньше, 8 февраля, в Берлине.

Результатом Берлинской конференции стали пожелания, адресованные правительствам государств-участников, кроме того была создана неофициальная Ассоциация международного трудового законодательства. Руководящий орган – Комитет Ассоциации – состоял из представителей правительств. Ассоциация должна была оказывать содействие заключению ряда двусторонних соглашений, главным образом, в отношении условий труда иностранных рабочих. К сожалению, эта Ассоциация так и не начала своей работы.

Идея международной регламентации труда нашла свое продолжение на Цюрихском и Брюссельском конгрессах 1897 года. На неофициальном международном конгрессе в Брюсселе были выработаны статуты Международной Ассоциации по правовой защите трудящихся, которая была создана в Париже на международном конгрессе по трудовому законодательству, проведенном во время всемирной выставки в 1900 году.

27 сентября 1901 г. был создан рабочий орган Ассоциации – Международное бюро труда, с местонахождением в Базеле, а сама Ассоциация включала в себя национальные

¹¹⁹ Ключников Ю. В. Международное рабочее право и версальская организация труда // Международная летопись. Политика. Экономика. Право. 1924. — № 3. — С. 13.

ассоциации, постепенно их стало 16, в том числе и одна ассоциация из-за пределов Европы – Американская ассоциация по трудовому законодательству (создана в 1906 г.)¹²⁰.

Международная Ассоциация по правовой защите трудящихся стала предшественницей Международной организации труда. Уже в 1901 г. на Бернском конгрессе была предпринята первая попытка заключения общей конвенции об обязательности 11-часового ночного отдыха.

15 апреля 1904 г. при активном участии Международного бюро труда было заключено первое двустороннее соглашение о регламентации трудовых отношений между Францией и Италией.

При содействии Ассоциации и ее Базельского бюро были проведены дипломатические конференции в Берне 1905 и 1906 годов, на которых были приняты две первые международные конвенции в области труда, вступившие в силу в 1912 году:

– “О запрещении ночной работы женщин во всех промышленных предприятиях” – ее подписали 12 государств, которые помимо всего прочего обязались применять положения конвенции в своих колониях.

– “Об употреблении белого фосфора в спичечной промышленности”, которую подписали всего 6 государств, так как она накладывала запрет на продажу спичек, содержащих белый фосфор, а экспортер спичек – Япония – не участвовала в конференции и отказалась присоединиться к конвенции¹²¹.

В работе дипломатических конференций 1905–1906 годов принимали участие только 15 европейских государств, наиболее развитых в промышленном отношении, Российская

¹²⁰ См.: Lowe B. E. The International Protection of Labor. New York, the Macmillan Company, 1921. P. 323.

¹²¹ Mahaim E. L'Organisation permanente du travail // Recueil des cours de l'Académie de La Haye. 1924. Vol. 4. P. 74.

империя в этой работе не участвовала¹²². Соединенные Штаты также не принимали участие в работе дипломатических конференций в связи с тем, что трудовое законодательство находилось в компетенции отдельных штатов и федеральное правительство не могло ни принять соответствующее законодательство, ни присоединиться к Бернским конвенциям, как отмечает Э. Махайм¹²³.

В 1913 г. очередная дипломатическая конференция в Берне подготовила проекты конвенций о запрещении ночной работы подростков и об ограничении рабочего дня для женщин и подростков 10 часами, которые планировалось принять на очередной конференции в сентябре 1914 г., не состоявшейся из-за начавшейся Первой мировой войны.

Также как международное право XIX века было преимущественно европейским, международное трудовое право на этапе своего зарождения в большей степени тяготело к Европе.

Объективные предпосылки неевропейского международно-правового регулирования труда имелись еще на Американском континенте, учитывая активное развитие капиталистических производственных отношений в США и некоторых других американских государствах.

Так, перед самой войной в 1913 г. было заключено двустороннее соглашение между США и Италией, регулирующее вопросы применения законодательства страны трудоустройства к иностранным работникам в области социального страхования и страхования от несчастных случаев. Отметим, что аналогичных соглашений между европейскими странами, заключенных перед началом Первой мировой войны, было 19. Также несколько двусторонних соглашений были заключены с уча-

¹²² Conférence intergouvernementale (1906—09—17 / 1906—09—26; Berne). Actes de la conférence diplomatique pour la protection ouvrière réunie à Berne du 17 au 26 septembre 1906. Berne: Imprimerie Staempfli and Cie, 1906.

¹²³ Mahaim E. L'Organisation permanente du travail. Op.cit. P.74.

ствием неевропейских стран в области миграции или набора иностранной рабочей силы: между Трансваалем (колонией Великобритании на территории современной ЮАР) и Португальским Мозамбиком 1 апреля 1909 г., между США и Японией 5 апреля 1911 г., между Испанией и Республикой Либерия в мае-июне 1914 г.¹²⁴

С началом Первой мировой войны взаимодействие государств в области международно-правового регулирования фабричного труда приостановилось, его активизация была связана с резким ухудшением экономической ситуации в воюющих державах и имела в своей основе инициативу «снизу»: в 1916 г. прошла конференция представителей профсоюзов союзных стран в г. Лидс, где были выдвинуты требования к будущему мирному договору: этот договор должен, по их мнению, обеспечить рабочему классу всех стран гарантии права на объединение, эмиграцию, социальное обеспечение, регулирование рабочего времени и охрану труда. Конференция потребовала создать международную комиссию по надзору за применением трудовых норм и международное бюро труда.

В последующие годы прошли другие крупные рабочие конференции: в 1917 г. – Конференция рабочих в Стокгольме и Берне, в 1918 г. – Конференция рабочих и социалистов союзных стран в Лондоне, в феврале 1919 г. – Международная конференция профсоюзов в Берне.

В 1919 г. Парижской мирной конференцией была образована Комиссия по международному трудовому законодательству как постоянный механизм для принятия и применения международных трудовых норм до заключения мирного договора. Именно ей была поручена разработка части мирных договоров под названием «Труд» о международной организации по вопросам труда. В ее состав вошли представители девяти стран:

¹²⁴ Lowe B. E. The International Protection of Labor. Op.cit. P.XXXV.

Бельгии, Италии, Кубы, Польши, Великобритании, США, Франции, Чехословакии, Японии. Председатель – Самюэль Гомперс, руководитель Американской федерации труда. США и Япония вместе с Британской империей, Францией и Италией были отнесены к т.н. сверхдержавам – победительницам в Первой мировой войне. Э. Махайм отмечает значительную роль США в разработке проекта устава МОТ, хотя было ясно, что президент В. Вильсон не сможет ни заключить, ни ратифицировать будущий договор¹²⁵.

Раздел XIII Версальского мирного договора и других мирных договоров 1919–1920 гг. о создании Международной организации труда и о трудовых правах закрепил универсальность международной организации, как отмечает И. Янулов, с точки зрения целей достижения всеобщего мира, обеспечения минимальных стандартов во всех странах мира, распространения международных норм о труде на все климатические зоны¹²⁶.

Членство в МОТ было изначально увязано с членством в Лиге Наций (ст. 387 Раздела XIII), хотя в ряде случаев государства могли стать членами МОТ без членства в Лиге Наций (Германия и Австрия в 1919 г.). Изначально основателями МОТ были 29 государств, подписавших Версальский мирный договор, такой же статус был предоставлен еще 13 государствам. В числе основателей МОТ 17 американских, 16 европейских, 5 азиатских, 2 африканских государства, Австралия и Новая Зеландия¹²⁷.

Но главный аргумент в пользу универсальности был отмечен в ходе работы Комиссии по международному трудовому законодательству: «... по-настоящему эффективное междуна-

¹²⁵ Mahaim E. L'Organisation permanente du travail. Op.cit. P. 80.

¹²⁶ См. Ianoulff I. Legislation internationale du travail // Recueil des cours de l'Académie de La Haye. 1935. Vol. 51. P. 508.

¹²⁷ Meeting of government members of the working party on structure, Geneva, 22 November—3 December 1976 // WPS76—77/GG/D.I(rev.). URL: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1976/76B09_929.pdf#page=10 (дата обращения: 15.02.2016).

родное трудовое законодательство не может быть установлено без конкуренции всех промышленных стран»¹²⁸.

Выборочная хронология развития международного трудового права после 1919 г.:

1919 г. – Заключение Версальского мирного договора. – Раздел XIII – Устав МОТ (Январь-апрель 1919 г.). 29 октября 1919 г. – Первая ежегодная конференция труда (Вашингтон). На заседаниях в Вашингтоне в октябре-ноябре первая Международная конференция труда принимает шесть конвенций, первая из них ограничивает рабочее время 8 часами в день и 48 часами в неделю. В ноябре Административный совет назначает депутата Альбера Тома, бывшего министра труда Франции, директором Международного бюро труда – секретариата МОТ.

1920 г. – Первая морская сессия Международной конференции труда.

1920 г. – Штаб-квартира МОТ располагается в Женеве.

1925 г. – Принятие первых конвенций и рекомендаций в области социального обеспечения.

1926 г. – Создание специального контрольного механизма в рамках МОТ: учреждение Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитета конференции по применению стандартов.

1926 г. – Принятие процедуры двойного обсуждения в рамках процедуры создания международных трудовых норм.

1930 г. – Принятие Конвенции 29 о принудительном труде.

1932 г. – Генеральным директором МБТ назначается Гарольд Батлер (Великобритания).

1932 г. – За период с 1922 по 1932 гг. Постоянная Палата международного правосудия (предшественница Международ-

¹²⁸ Цит. по: Ianoulloff I. Legislation internationale du travail. Op.cit. P 509.

ного суда ООН) вынесла 4 консультативных мнения в отношении компетенции МОТ.

1934 г. – СССР и США становятся членами МОТ.

1935 г. – Принятие конвенции 47, ограничивающей рабочую неделю 40 часами.

1936 г. – Проведение первой в истории МОТ региональной конференции труда. Первая региональная конференция была организована для Американских государств-членов МОТ в Сантьяго де Чили.

1939 г. – Генеральным директором МБТ становится Джон Винант (США).

1940 г. – В начале второй мировой войны Международная организация труда временно переезжает в Монреаль (Канада), международное бюро труда размещается в Макгильском университете Монреаля (40 сотрудников из 18 стран).

1941 г. – Генеральным директором становится Эдвард Феллан (Ирландия).

1941 г. – Конференция МОТ, прошедшая в Нью-Йорке и Вашингтоне в октябре-ноябре поддержала экономические и социальные положения Атлантической Хартии.

1944 г. – Филадельфийская декларация, принятая на 26 сессии Международной конференции труда, подтверждает основные цели МОТ и меняет методы ее работы в соответствии с требованиями послевоенного периода.

1945 г. – В рамках МОТ создаются промышленные комитеты, целью которых являлось адаптировать механизмы и методы работы организации к потребностям послевоенного устройства мира.

1946 г. – МОТ становится первым специализированным учреждением ООН, к ней в порядке правопреемства переходит существовавший в Лиге Наций Административный трибунал.

1947 г. – Проводится первая Азиатская региональная конференция МОТ в Нью-Дели.

1948 г. – Принята основополагающая конвенция МОТ 87, которая установила принцип свободы объединения и защиты права на организацию. Генеральным директором МБТ становится Дэвид Морс (США).

1949 г. – Учреждена европейская региональная организация – Совет Европы, одним из важнейших направлений деятельности которой является поощрение и защита прав человека, в том числе трудовые права.

На международной конференции труда принята основополагающая конвенция 98 о праве на организацию и коллективные переговоры.

В рамках ООН принимается Всеобщая декларация прав человека, включающая ряд социальных и трудовых прав.

1950 г. – Под эгидой Совета Европы государства-члены подписывают Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод.

1950 г. – Создана специальная контрольная процедура в области свободы объединения: комиссия по расследованию и примирению в области свободы объединения (создана на основе соглашения между МОТ и ЭКОСОС).

1951 г. – Административный Совет МОТ учредил еще один специальный контрольный механизм в области свободы объединения – Комитет по свободе объединения. Принята основополагающая конвенция МОТ 100 о равном вознаграждении.

Подписан первый договор, положивший начало европейской интеграции – договор, учреждающий Европейское объединение угля и стали.

1955 г. – В Женеве прошла первая Европейская региональная конференция МОТ.

1957 г. – 6 европейскими государствами подписаны два договора: договор, учреждающий Европейское экономическое сообщество и договор о Европейском агентстве по атомной энергии. В Европейских сообществах впервые официально получила закрепление свобода движения работников в качестве одной из четырех экономических свобод, формирующих общий европейский рынок.

На международной конференции труда принята основополагающая конвенция 105 о запрете принудительного труда.

1958 г. – Принята основополагающая конвенция МОТ 111 о запрете дискриминации в области труда и занятий.

1960 г. – Проведена первая Африканская региональная конференция МОТ в Лагосе. Административный совет МОТ учреждает Международный институт трудовых исследований.

1961 г. – Подписана Европейская социальная хартия – свод социальных и трудовых прав для Европы (пересмотрена в 1996 г.).

1964 г. – Принята Декларация относительно политики апартеида в ЮАР. Выход ЮАР из членства в МОТ (вернулась в состав организации в 1994 г.)

1966 г. – В рамках ООН подписаны Пакты о гражданских и политических правах и об экономических, социальных и культурных правах.

1969 г. – По случаю 50-й годовщины МОТ ей присуждена Нобелевская премия мира.

1970 г. – Генеральным директором МБТ назначается Вилфред Дженкс (Великобритания).

1973 г. – Принятие на международной конференции труда основополагающей конвенции 138 о минимальном возрасте приема на работу.

1974 г. – Генеральным директором МБТ становится Франсис Бланшар (Франция).

1976 г. – В рамках Организации экономического сотрудничества и развития принята Декларация о международных инвестициях и многонациональных предприятиях, приложением к которой стали Руководящие принципы для многонациональных предприятий (действующая редакция 2011 г.)

1977 г. – Административный совет МОТ принял Трехстороннюю Декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (действующая редакция 2006 года).

1982 г. – делегатами МКТ подана жалоба против Польши на несоблюдение конвенций 87 и 98 в связи с объявлением военного положения и запрета профсоюза «Солидарность»

1989 г. – Генеральным директором МБТ назначен Мишель Хансенн (Бельгия). В рамках ЕС принята Хартия основных социальных прав работников.

1992 г. – Заключен Маастрихтский договор о Европейском Союзе, в качестве приложения включающий соглашение о социальной политике (из-за позиции Великобритании).

1995 г. – Подписан Дополнительный протокол к Европейской социальной хартии, вводящий процедуру коллективных жалоб.

1996 г. – Принята пересмотренная Европейская социальная хартия.

1997 г. В Амстердамском договоре о ЕС положения о социальной политике полностью включаются в текст договора о Европейском Сообществе.

1998 – Принятие Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

1999 г. – Генеральным директором МБТ становится Хуан Сомавиа (Чили). Принята основополагающая конвенция МОТ 182 о запрете наихудших форм детского труда.

2000 г. – Международная конференция труда впервые применила ст. 33 Устава МОТ в качестве меры воздействия к Мьянме – государству-нарушителю конвенции 29. В рамках ЕС принимается Хартия об основных правах.

2002 г. – В МОТ создана Комиссия по социальным последствиям глобализации.

2006 г. – Принята Конвенция МОТ об условиях труда в морском судоходстве, первый кодифицированный акт в области труда отдельной категории работников, заменяющий более 60 конвенций и рекомендаций МОТ (вступила в силу в 2013 г.).

2008 г. – Принята Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

2009 г. – Вступил в силу Лиссабонский договор о реформе ЕС, существенно обновивший правовую модель ЕС и его социальной политики.

2011 г. – Административным советом МОТ создан Механизм обзора стандартов в целях выполнения положений Декларации 2008 г.

2012 г. – Генеральным директором МБТ стал Ги Райдер (Великобритания).

2014 г. – На международной конференции труда принят Протокол к конвенции 29 о принудительном труде.

2015 г. – Образован Евразийский экономический союз, Договор о создании которого содержит главу о трудовой миграции.

2016 г. – Впервые представлен совместный доклад председателя Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитета по свободе объединения о пересмотре контрольного механизма МОТ.

2016 г. – Европейская Комиссия предложила создать Европейскую опору социальных прав – перечень из 20 ключевых

принципов и прав в области равных возможностей и доступа на рынок труда, справедливых условий труда, социальной защиты и инклюзии.

Тенденции развития международного трудового права:

- расширение состава участников отношений, регулируемых международным трудовым правом;
- повышение роли норм «мягкого» международного трудового права, включая коллективно-договорные нормы, принимаемые на международном уровне;
- выделение из множества международных трудовых стандартов ограниченного перечня основополагающих норм в области труда и создание условий для их приоритетной ратификации, имплементации государствами, а также поощрение их соблюдения многонациональными предприятиями;
- повышение значимости контрольных и судебных механизмов для защиты трудовых прав, в частности, на региональном уровне в Европе;
- усиление значения регионального уровня международно-правового регулирования труда, в частности, в рамках региональных интеграционных образований.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите основания международного сотрудничества в сфере труда.
2. Обсудите данное определение международного трудового права.
3. Прокомментируйте цели международно-правового регулирования труда.
4. Где закреплены принципы международно-правового регулирования труда?
5. Поясните, почему круг участников отношений, регулируемых международным трудовым правом шире круга субъектов МТП.

6. Укажите особенности правового статуса отдельных субъектов и участников международного трудового права (государств, международных межправительственных организаций, международных неправительственных организаций, международных объединений профсоюзов и работодателей).

7. Назовите основных ученых в России и за рубежом, занимающихся изучением международного трудового права, дайте характеристику их работ.

8. Как зарождалась идея международно-правовой регламентации фабричного труда.

9. Как исторически взаимосвязаны два пути развития: частное международно-правовое регулирование трудовых отношений и публичное «административное» регулирование.

10. Предпосылки создания универсальной международной организации в области труда.

11. Значение Деклараций МОТ 1944, 1998, 2008 годов для развития международного трудового права.

12. Состояние и перспективы международно-правового регулирования труда на рубеже веков.

Задания для практики:

1. Подтвердите или опровергните тезис о том, что международное публичное трудовое право и международное частное трудовое право связаны между собой в единый полисистемный комплекс.

2. Дайте оценку попыткам вывести регулирование труда на международный уровень.

3. Проанализируйте предпосылки возникновения международного трудового права.

4. Прокомментируйте тенденции международно-правового регулирования труда на современном этапе.

ГЛАВА 2. СРЕДСТВА МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

§ 1. Направления и формы согласованного правового развития государств в области труда.

Под **источниками международного трудового права** понимаются установленные государствами в процессе правотворчества формы воплощения согласованных решений, формы существования международно-правовых норм.

Поскольку источники являются официально-юридической формой существования норм, то круг источников должен быть установлен самим международным правом. Наряду с общепризнанными источниками: договорами и обычаями (их еще называют универсальными источниками, поскольку юридическая сила вытекает из общего международного права) большинством ученых признается статус источников за актами международных конференций и международных организаций.

В систему международно-правового регулирования наряду с источниками, т.е. нормативными юридическими актами и обычаями, входят правоприменительные акты, исходящие от самих государств и международных организаций, а также от международных и национальных судебных учреждений, иных организаций и органов, в том числе на уровне отдельных государств.

Как правило, в рамках межгосударственных объединений происходит формирование не только общих экономических условий развития, но и общего правового пространства. Государства, объединившиеся для достижения определенных целей сотрудничества, заинтересованы в выработке общего курса правового развития и осуществлении мер по преодолению

правовых различий. Такой процесс получил в науке название сближение национальных правовых систем.

Направление и формы согласованного правового развития государств:

1. Сближение законодательств, когда определяется общий курс государств в данной сфере, направления, этапы сближения, способы сближения;

2. Гармонизация законодательства, когда согласовываются общие подходы, концепции развития национальных законодательств; вырабатываются общие правовые принципы и отдельные решения; включая принятие модельных законодательных актов;

3. Унификация законодательства, когда разрабатываются и вводятся в действие общеобязательные единообразные юридические нормы (правила).

В рамках международных организаций региональной интеграции, в частности, в рамках Европейского Союза имеет место т.н. интеграционный метод, присущий всему праву ЕС, и направленный на согласованное правовое развитие государств-членов и достижение в конечном счете единства правового регулирования (правовой конвергенции). Интеграционный метод включает в себя все указанные направления и формы.

Юридическая сила актов, принятых в целях реализации каждого из указанных направлений, неодинакова. Они могут быть программными, нормативно-ориентирующими, рекомендательными, непосредственно-императивными, обязательно одобренными (классификация Ю. А. Тихомирова).

Применительно к международно-правовому регулированию труда в рамках МОТ часто говорят об унификации национальных норм о труде посредством конвенций, поскольку ратифицированные конвенции, содержащие стандартизированные правила, подлежат включению в правовую систему государств. Однако, согласно п. 8 ст. 19 Устава МОТ, государства вправе

превышать установленный стандарт трудовых прав, поскольку принятие конвенции или рекомендации, а также ратификация конвенции не должны оказывать влияние на закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные условия. При условии, что основной целью МПРТ служит все-таки улучшение условий труда, по верному замечанию Л. А. Лунца «...конвенции и рекомендации, как правило, не направлены на унификацию внутренних правовых норм»¹²⁹, но они, безусловно, формируют минимальный пороговый уровень для согласованного правового развития государств-членов МОТ в области трудового права.

Договор о функционировании ЕС, предусматривает в качестве инструментов обеспечения функционирования единого внутреннего рынка: гармонизацию, в частности, для обеспечения свободного передвижения трудящихся (ст. 45); сближение законодательных, регламентарных и административных положений в области социальной политики посредством, в частности, установления минимальных предписаний, вводимых в действие постепенно, с учетом существующих в каждом из государств-членов условий и технических правил (ст.ст. 151, 153).

Сближение национальных законодательств о труде предусматривается в рамках СНГ и Евразийского экономического союза, а также в Союзе Беларуси и России посредством разработки и принятия модельных рекомендательных законодательных актов.

В Договоре о создании Союзного государства Беларуси и России 1999 г. записано, что в Союзном государстве действует унифицированное трудовое законодательство (ст. 31), что следует рассматриваться скорее, как намерение, нежели данность¹³⁰.

¹²⁹ Лунц Л. А. Курс международного частного права. — С. 756.

¹³⁰ См. Лушникова М. В., Лушников А. М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учеб. пособие. — С. 125.

Вопросам труда посвящены модельные законодательные акты, принимаемые Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ.

Модельные акты, принимаемые в рамках Межпарламентской Ассамблеи представляют собой самостоятельную форму международно-правового сотрудничества государств в рамках СНГ, служащую для обеспечения гармонизации норм национальных законодательств.

В российской науке под модельным законодательным актом принято понимать «типовой законодательный акт, принимаемый институтами Содружества Независимых Государств в сфере их общих интересов, имеющий рекомендательный характер и направляемый парламентам государств-участников СНГ для использования в их законодательной деятельности»¹³¹. Для законодательных органов такой акт не является обязательным, однако служит, по выражению Ю.А. Тихомирова, нормативно-ориентирующим стандартом в правотворческой деятельности парламентских учреждений.

Межпарламентская Ассамблея государств-участников СНГ за всю историю своей деятельности приняла большое число рекомендательных актов в области труда, включая трудовую миграцию, правда, степень их действия в правовых системах государств-участников остается достаточно низкой¹³².

В виду создания Евразийского экономического союза, среди органов которого места парламенту не нашлось¹³³, функция гармонизации права в ЕАЭС, по всей вероятности, будет реализовываться не через модельные законы, но посредством международных договоров и других правовых актов Союза:

¹³¹ Тихомиров Ю. А. Курс сравнительного правоведения. — М.: Издательство НОРМА, 1996. — С. 88.

¹³² Тихомиров Ю. А. Правовое регулирование: теория и практика. — М.: Формула права, 2008. — С. 305.

¹³³ См. разд. III Договора о Евразийском экономическом союзе от 27 мая 2014 г.

решений и распоряжений исполнительных органов, включая Высший Евразийский экономический совет, Евразийский межправительственный совет и ЕЭК.

В Договоре о ЕАЭС функция гармонизации или сближения права как самостоятельное полномочие не получила отражения в компетенции ни у одного органа управления интеграцией, хотя в рамках отдельных направлений деятельности ЕАЭС говорится о гармонизации законодательств и о проведении согласованной политики, также предусматривающей гармонизацию правового регулирования. В области трудовой миграции гармонизация, как самостоятельный способ правового регулирования, не предусмотрена, что, впрочем, не препятствует осуществлять сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции, включая гармонизацию, на основании ст. 96 Договора о ЕАЭС.

§ 2. Договорные источники международно-правового регулирования труда.

Среди международных договоров особо выделяются учредительные документы международных организаций, связанных с проблемами труда и трудовых отношений.

Учредительные документы – это многосторонние международные договоры, заключаемые государствами с целью создания международных организаций, целиком или частично связанных с решением проблем труда, и определяющие цели и задачи этих организаций, права и обязанности их членов, характер, формы и процедуру их деятельности.

Определяя задачи, цели и процедуру международных организаций, упомянутые международные договоры уставного характера одновременно устанавливают принципы, цели и границы всей деятельности по международно-правовому регулированию труда, осуществляемому этими организациями в соответствии с положениями их уставов.

К учредительным документам нужно отнести, прежде всего, **Устав Международной организации труда.**

Устав МОТ был принят в 1919 году и за время своего существования претерпел ряд изменений и дополнений (в соответствии с Актами о поправках 1922 г., 1945 г., 1946 г., 1953 г., 1962 г., 1972 г., 1997 г.).

Первоначально статьи о постоянной организации были включены в текст мирных договоров, юридически оформивших окончание Первой мировой войны, как правило, в качестве части XIII под название «Труд» (Преамбула, статьи 387–427).

Первая поправка 1922 г. была внесена в текст ст. 393 Версальского мирного договора и соответствующие статьи других мирных договоров, а все остальные акты о поправках касались собственно текста Устава МОТ. Последний акт о поправках

вступил в силу 3 декабря 2015 г., внося в ст. 19 новый пункт 9 о полномочии Международной конференции труда отменять устаревшие конвенции.

Ряд актов о поправках (1964, 1986 гг.) до сих пор не вступили в силу.

Действующая редакция Устава МОТ состоит из преамбулы, четырех глав, 40 статей и приложения – Филадельфийской декларации 1944 г. о целях и задачах МОТ.

Содержание Устава включает в себя следующие положения: определение целей и задач МОТ как постоянной международной межправительственной организации, членство в организации, структуру МОТ, статус персонала организации, компетенцию МОТ, правила процедуры, включая порядок принятия и пересмотра конвенций и рекомендаций, обязательства государств-членов в отношении принятых документов, общие и специальные процедуры контроля соблюдения принятых членами организации обязательств, порядок изменения Устава, его толкования и другие положения.

Устав Организации Объединенных Наций.

Цель: «Осуществлять международное сотрудничество в разрешении международных проблем ... социального характера и в поощрении и развитии уважения к правам человека и основным свободам для всех, без различия расы, пола, языка и религии» (п. 3 ст. 1).

Глава IX «Международное экономическое и социальное сотрудничество»: ст. 55 закрепляет задачи ООН в социальной сфере, к которым относятся «содействие повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса; разрешению международных проблем в ... социальной области; всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод... ».

Соглашение о Международном валютном фонде 1945 г. (п. ii ст. 1), **Соглашение о международном банке реконструкции и развития 1945 г.** (п. iii ст. 1), содержат в качестве цели обеспечение и поддержание высокого уровня занятости, а также улучшение условий труда на территориях государств-членов.

Региональные акты учредительного характера:

Устав Совета Европы 5 мая 1949 г.

Ст. 1 Устава этой региональной организации закрепляет в качестве цели Совета Европы «осуществление более тесного союза между его членами для защиты и продвижения идеалов и принципов, являющихся их общим наследием, и содействие их экономическому и социальному прогрессу.

Средствами достижения цели являются:

- * рассмотрение вопросов, представляющих общий интерес, органами Совета;

- * заключение соглашений;

- * проведение совместных действий в экономической, социальной, культурной, научной, юридической и административной областях;

- * защита и развитие прав человека и основных свобод.

Договор о Европейском Союзе, Договор о функционировании Европейского Союза, Хартия ЕС об основных правах 2000 г.

Нормы, определяющие общие ценности, цели и задачи Европейского Союза, содержатся в ст.ст. 2, 3, 6, 8–10 Договора о ЕС.

Общие ценности Европейского Союза – Союз основан на ценностях уважения человеческого достоинства, свободы, демократии, равенства, правового государства и соблюдения прав человека, включая права лиц, принадлежащих к меньшинствам. Эти ценности являются общими для государств-членов в рамках общества, характеризующегося плюрализмом,

недискриминацией, терпимостью, справедливостью, солидарностью и равенством женщин и мужчин (ст. 2 ДЕС).

1. Союз ставит целью содействовать миру, своим ценностям и благосостоянию своих народов.

2. Союз предоставляет своим гражданам пространство свободы, безопасности и правосудия без внутренних границ, в рамках которого обеспечивается свободное передвижение лиц во взаимосвязи с соответствующими мерами по вопросам контроля внешних границ, предоставления убежища, иммиграции, а также предотвращения преступности и борьбы с этим явлением.

3. Союз создает внутренний рынок. Он старается обеспечить устойчивое развитие Европы на основе сбалансированного экономического роста и стабильности цен, наличие в высокой степени конкурентоспособной социальной рыночной экономики, стремящейся к полной занятости и социальному прогрессу, а также высокий уровень охраны и улучшения качества окружающей среды. Он способствует научно-техническому прогрессу.

Он борется с социальной маргинализацией и с дискриминацией, содействует социальной справедливости и социальной защите, равенству женщин и мужчин, солидарности поколений и охране прав ребенка.

Он содействует экономическому, социальному и территориальному сплочению и солидарности государств-членов...

5. В своих отношениях с остальным миром Союз утверждает и продвигает свои ценности и интересы и содействует защите своих граждан. Он способствует миру, безопасности, устойчивому развитию планеты, солидарности и взаимному уважению народов, свободной и справедливой торговле, искоренению бедности и защите прав человека, в том числе прав ребенка, а также неукоснительному соблюдению и развитию

международного права, особенно, соблюдению принципов Устава Организации Объединенных Наций (ст. 3 ДЕС).

Основой правового регулирования труда на уровне ЕС выступают Договор о функционировании ЕС и Хартия ЕС об основных правах.

В рамках положений общего применения Раздела 1 Части первой ДФЕС закреплены нормы о гендерном равенстве, содействии высокому уровню занятости и борьбе с социальной маргинализацией, запрете дискриминации и защите персональных данных (ст.ст. 8–10, 16 ДФЕС).

В рамках Части второй. «Недискриминация и гражданство Союза» закреплены нормы о запрете дискриминации (ст.ст. 18–19 ДФЕС).

В Части третьей «Внутренняя политика и деятельность Союза» нашло отражение большинство нормативных положений в области трудового права ЕС.

Нормы о свободе передвижения работников содержатся в главе 1 раздела IV о свободном передвижении лиц, услуг и капиталов, в ст.ст. 45–48 ДФЕС.

Свобода учреждения закреплена в главе 2 того же раздела, в ст.ст. 49–55 ДФЕС.

Глава 3 раздела IV посвящена свободе оказания услуг, частично затрагивающей вопросы регулирования труда в праве ЕС, в ст.ст. 56–62 ДФЕС.

В разделе IX содержатся нормы, определяющие политику занятости ЕС (ст.ст. 145–150 ДФЕС).

Нормы индивидуального и коллективного трудового права закреплены в разделе X ДФЕС «Социальная политика» (ст.ст. 151–161), раздел XI посвящен Европейскому социальному фонду (ст.ст. 162–164).

В разделе XII «Образование, профессиональное обучение, молодежь и спорт» ст. 166 закрепляет политику Союза в области профессионального обучения.

Ряд трудовых прав получил отражение в Хартии ЕС об основных правах 2000 года, в частности, следует отметить, что в ней содержатся и те права, которые уже были закреплены в учредительных договорах, а также и права, ранее не закрепленные в рамках права ЕС, но получившие закрепление в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 года, а также в Европейской Социальной Хартии 1961 года (пересмотренной в 1996 г.), а также в Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 года, не получившей юридически обязывающего статуса.

К первой категории относятся:

- защита персональных данных (ст. 8 Хартии Союза – ст. 16 ДФЕС, ст. 39 ДЕС),

- свобода профессиональной деятельности и право на труд (ч. 2 ст. 15 Хартии Союза – ст.ст. 26, 45, 49, 56 ДФЕС, п.п. 1–3 Хартии Сообщества; ч. 3 ст. 15 Хартии Союза – п. g) п. 1 ст. 153 ДФЕС, а также п. 4 ст. 19 ЕСХ),

- недискриминация (ст. 21 Хартии Союза – ст. 10, 18–19 ДФЕС, а также ст. 14 ЕКПЧ и протокол 12 к ЕКПЧ, ст. Е ЕСХ),

- равенство мужчин и женщин, в том числе в области занятости, трудовой деятельности и заработной платы (ст. 23 Хартии Союза – ст. 3 ДЕС, ст.ст. 8, п.п. i) п. 1 ст. 153, 157 ДФЕС, а также ст. 20 ЕСХ, п. 16 Хартии Сообщества),

- право работников на информацию и консультации в рамках предприятия (ст. 27 Хартии Союза – п.п. e) п. 1 ст. 153, ст. 154 ДФЕС, а также ст. 21 ЕСХ, п.п. 17–18 Хартии Сообщества),

- право на коллективные переговоры и коллективные действия (ст. 28 Хартии Союза – ст.ст. 154–155, ст. 156 ДФЕС, ст. 6 ЕСХ, п.п. 12–14 Хартии Сообщества, а также п.п. f) п. 1 с учетом п. 5 ст. 153),

- защита в случае необоснованного увольнения (ст. 30 Хартии Союза – п.п. d) п. 1 ст. 153 ДФЕС, а также ст. 24 ЕСХ, п. 7 Хартии Сообщества),

- право на надлежащие и справедливые условия труда (ст. 31 Хартии Союза – пп. b) п. 1 ст. 153, ст. 158 ДФЕС, а также ст.ст. 2, 3, 26 ЕСХ, п.п. 7–9, 19 Хартии Сообщества).

Ко второй категории относятся:

- запрет рабства и принудительного труда (ст. 5 Хартии Союза – ст. 4 ЕКПЧ),

- свобода объединений (п. 1 ст. 12 Хартии Союза – ст. 11 ЕКПЧ, ст. 5 ЕСХ, п. 11 Хартии Сообщества, а также с учетом ст. 156 ДФЕС),

- свобода профессиональной деятельности и право на труд (ч. 1 ст. 15 Хартии Союза – ст. 1 ЕСХ, п. 4 Хартии Сообщества),

- права детей, пожилых людей и интеграция инвалидов (ст. 24–26 Хартии Союза – ст.ст. 7, 15, 17, 23 ЕСХ, п.п. 20–26 Хартии Сообщества),

- право на обращение в службы трудоустройства (ст. 29 Хартии Союза – п. 3 ст. 1 ЕСХ, п. 6 Хартии Сообщества),

- запрещение детского труда и защита молодых людей на рабочем месте (ст. 32 Хартии Союза – ст. 7 ЕСХ, п.п. 20–23 Хартии Сообщества).

Особенности договорных актов, принимаемых в рамках Международной организации труда, и Европейской социальной хартии Совета Европы.

Нормотворческая процедура в МОТ:

Особенности принятия конвенций МОТ¹³⁴:

1. Международные конвенции принимаются в рамках институциональной системы. В данном случае отсутствуют дипломатические переговоры, но принятию конвенции предшествуют обсуждения на конференции, по многим параметрам

¹³⁴ При написании использовалось Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. Департамент международных трудовых норм. Женева, Международное бюро труда, 2012. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_195188.pdf (дата обращения: 10.08.2017).

сходной с парламентскими ассамблеями. Это частично объясняет необязательность единогласия для принятия конвенции. Толкование конвенции не может осуществляться государствами, это прерогатива Международного суда ООН. Также и изменение (пересмотр) конвенций осуществляется только Международной конференцией труда, а не государствами-членами.

2. Конвенции принимаются не только представителями правительств, но в этом процессе участвуют представители работодателей и трудящихся, каждый делегат должен голосовать индивидуально.

3. Конвенции (как и рекомендации) принимаются большинством в две трети голосов; правительства обязаны представить конвенции и рекомендации компетентным органам государства; обязанность государств представлять доклады и т.д.

Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры.

Включение вопроса в повестку дня Конференции

Повестка дня Конференции составляется Административным советом (Устав, статья 14). В случаях особой срочности или каких-либо особых обстоятельств Административный совет может принять решение о передаче вопроса Конференции для однократного обсуждения (Регламент, статья 34, п.5); но обычно проводится двукратное обсуждение (т.е. обсуждение на двух сессиях Конференции) (Регламент, статья 34, п.4). Административный совет может также принять решение о передаче вопроса подготовительной технической конференции (Устав, статья 14, п.2); Регламент, статьи 34, п.3 и 36). Конференция может также сама принять решение большинством в две трети голосов присутствующих делегатов о включении вопроса в повестку дня следующей сессии (Устав, статья 16, п.3).

Процедура двукратного обсуждения

Существуют следующие стадии *двукратного обсуждения*:

а) МБТ готовит доклад о законодательстве и практике в различных странах, а также вопросник. Этот доклад и вопросник содержат просьбу к правительствам о проведении консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников до составления окончательного варианта ответов, они направляются правительствам по крайней мере за 18 месяцев до открытия соответствующей сессии Конференции (Регламент, статья 39, п.1).

б) Для того чтобы ответы правительств нашли отражение в докладе, они должны поступить в МБТ не позднее чем за 11 месяцев до соответствующей сессии (см. Регламент, статья 39, п. 2). В случае если речь идет о федеративных государствах или о странах, в которых необходимо осуществить перевод вопросников на национальные языки, по требованию заинтересованного правительства предусмотренный срок подготовки ответов удлинится с семи до восьми месяцев.

с) МБТ готовит новый доклад на основе полученных ответов с указанием главных вопросов, которые должны быть рассмотрены Конференцией. Этот доклад обычно рассылается правительствам по крайней мере за четыре месяца до соответствующей сессии (Регламент, статья 39, п.3).

д) Эти доклады рассматриваются Конференцией – обычно в Комитете – и если Конференция решит, что данный вопрос может стать предметом конвенции или рекомендации, то она принимает соответствующие заключения и либо решает включить вопрос в повестку дня следующей сессии, либо просит Административный совет включить этот вопрос в повестку дня одной из последующих сессий (Регламент, статья 39, п.4 а), б)).

е) На основе полученных ответов и с учетом первого обсуждения на Конференции МБТ готовит проекты конвенций

и рекомендаций и рассылает их правительствам не позднее чем через два месяца после закрытия сессии Конференции (Регламент, статья 39, п.6).

f) Правительствам вновь предлагается провести консультации с организациями работодателей и работников и дается три месяца для подготовки своих поправок и замечаний (Регламент, статья 39, п.6).

g) На основе новых ответов, полученных от правительств, им рассылается окончательный доклад, содержащий тексты с поправками конвенций или рекомендаций, по крайней мере за три месяца до открытия сессии Конференции, на которой они должны обсуждаться (Регламент, статья 39, п.7).

h) Конференция решает, принимать ли в качестве основы для обсуждения проекты конвенций или рекомендаций, подготовленные МБТ, и как их рассматривать – обычно они рассматриваются сначала в Комитете. Каждое положение конвенции или рекомендации представляется на утверждение Конференции, и принятые таким образом проекты передаются Редакционному комитету для подготовки окончательных текстов. Тексты актов, одобренные Редакционным комитетом, передаются Конференции для окончательного принятия в соответствии с положениями статьи 19 Устава (Регламент, статья 40).

i) Если Конференция отклоняет конвенцию, содержащуюся в докладе Комитета, она может вновь направить ее Комитету для переработки в рекомендацию (Регламент, статья 40, п.6).

j) Если конвенция при окончательном голосовании не получает необходимого большинства в две трети голосов, но получает простое большинство, то Конференция решает, следует ли направить конвенцию в Редакционный комитет с целью переработки ее в рекомендацию (Регламент, статья 41).

Процедура однократного обсуждения

Этапы однократного обсуждения:

а) МБТ готовит краткий доклад о законодательстве и практике в различных странах и вопросник с целью разработки конвенций или рекомендаций для рассылки его правительствам по крайней мере за 18 месяцев до открытия соответствующей сессии Конференции. Правительствам предлагается провести консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

б) Ответы правительств должны поступить в Международное бюро труда не позднее чем за 11 месяцев до открытия соответствующей сессии.

с) Подготовленный на основе полученных ответов окончательный доклад, содержащий текст конвенций или рекомендаций, рассылается правительствам по крайней мере за четыре месяца до открытия сессии Конференции.

д) Если вопрос рассматривался на подготовительной технической конференции, то МБТ может по решению, принятому Административным советом, либо разослать правительствам краткий доклад и вопросник; либо на основе результатов работы подготовительной технической Конференции подготовить окончательный доклад.

е) заключительное обсуждение и принятие конвенций и рекомендаций согласно процедуре однократного обсуждения аналогично процедуре двукратного обсуждения.

На август 2017 года было принято 400 инструментов МОТ: 189 конвенций, 6 протоколов и 205 рекомендаций.

Пересмотр конвенций и рекомендаций.

Особые процедуры предусмотрены в статьях 43–45 Регламента для пересмотра конвенций и рекомендаций. По существу они, однако, аналогичны процедурам, описанным выше в пунктах 3 и 4, и на практике основой для них служат те же статьи Регламента. В период между 1995 и 2002 годами Административный совет («Рабочая группа Картье») осуществил

критическое рассмотрение всех норм, принятых Организацией до 1985 года, за исключением основополагающих и директивных конвенций¹³⁵. Он пришел к заключению, что 71 конвенция, включая основополагающие и директивные конвенции, равно как и конвенции, принятые после 1985 года, не утратили своей актуальности. Административный совет продолжил свою работу по модернизации норм, и в настоящее время 83 конвенции считаются актуальными и являются предметом активной информационно-пропагандистской деятельности, 23 конвенции имеют промежуточный статус, в отношении 3 конвенций сделан запрос об их актуальности, по 22 конвенциям принято решение о необходимости пересмотра, по одной конвенции (158 о прекращении трудовых отношений) комиссия не пришла к какому-либо заключению, 22 конвенции признаны устаревшими, 25 конвенций были отложены¹³⁶.

Отмена или изъятие конвенций и рекомендаций.

На своей 85-й сессии (июнь 1997 г.) Конференция приняла поправки к Уставу Международной организации труда, включив в его статью 19 девятый пункт, а также к Регламенту Конференции (новая статья 11 и новая статья 45bis Регламента). Конвенция рассматривается как устаревший акт, «если сочтено, что Конвенция утратила свое целевое назначение и перестала вносить весомый вклад в обеспечение решения задач Организации» (пункт 9, статья 19 Устава).

На своей 270-й сессии (ноябрь 1997 г.) Административный совет внес поправки в свой Регламент, приняв новую статью 12bis, устанавливающую порядок включения в повестку

¹³⁵ Working Party on Policy regarding the revision of standards (Cartier Working Party), Follow-up to the recommendations of the Working Party, Information note on the progress of work and decisions taken concerning the revision of standards (updated in June 2002). URL: http://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_125644/lang-en/index.htm (дата обращения: 17.08.2017).

¹³⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:15555334760697::: P12000_INSTRUMENT_SORT:3 (дата обращения: 17.08.2017).

дня Конференции вопроса, касающегося отмены или изъятия актов. Процедура отмены касается конвенций, вступивших в силу. Порядок изъятия относится к конвенциям, не вступившим в силу, и к рекомендациям. На отмену и изъятие актов распространяются аналогичные процедурные гарантии, при этом единственным различием является то, что Конференция безотлагательно может приступить к изъятию акта, основываясь на положениях Регламента, не дожидаясь вступления в силу поправки к Уставу.

На 88-й сессии (май-июнь 2000 г.) Международная конференция труда приняла решение об изъятии Конвенций 31, 46, 51, 61 и 66. На своей 90-й сессии (июнь 2002 г.) Конференция приняла решение об изъятии 20 рекомендаций (1, 5, 11, 15, 37, 38, 39, 42, 45, 50, 51, 54, 56, 59, 63, 64, 65, 66, 72 и 73), на 92-й сессии (июнь 2004 г.) – решила изъять еще 16 рекомендаций (2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74 и 96). В июне 2017 г. на 106-й сессии Конференция впервые после вступления в силу поправок 1997 г. отменила действие четырех конвенций (4, 15, 41, 67) и изъяла две конвенции (28 и 60). В повестку дня 107-й Конференции 2018 года включен вопрос об отмене 6 Конвенций (21, 50, 64, 65, 86, 104) и изъятии трех Рекомендаций (7, 61 и 62).

Обязательства государств по принятым конвенциям и рекомендациям.

После принятия международной конференцией труда государство согласно п. 5 ст. 19 Устава МОТ «обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции (или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, как можно быстрее, насколько это практически возможно, но не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции) представить конвенцию на рассмотрение органа или органов власти, в сфере компетенции которых входит этот вопрос, для при-

нения соответствующего закона или для принятия мер иного порядка». О мерах, принятых в отношении конвенции, необходимо проинформировать Генерального директора МБТ.

Аналогичная обязанность установлена в отношении рекомендаций, за исключением цели: если конвенция направляется государствам для ратификации, то рекомендация рассылается им для рассмотрения ее с целью придания ей силы путем принятия закона или иным способом (п. 6 ст. 19 Устава).

Ратификация конвенций осуществляется по правилам, устанавливаемым в каждом государстве-члене МОТ и основывается на положениях Венской конвенции 1969 г. о праве международных договоров.

Ратификация конвенции считается завершенной с момента сообщения о состоявшейся процедуре Генеральному директору МБТ посредством сдачи ратификационной грамоты.

Ратификационная грамота должна во всех случаях направляться Генеральному директору МБТ, для того чтобы ратификация стала действительной с точки зрения *международного* права. Если этого не сделано, может оказаться, что конвенция рассматривается государством как «ратифицированная» с точки зрения своего *внутреннего* права, однако это не будет иметь никаких последствий для *международной* правовой системы. В ратификационной грамоте может поэтому содержаться следующее заявление: «Правительство ... настоящим ратифицирует Конвенцию и обязуется в соответствии с пунктом 5 d) статьи 19 Устава МОТ выполнять свои обязательства в этом отношении»; она должна быть подписана лицом, имеющим полномочия принимать обязательства от имени государства.

Некоторые особенности связаны с принятием **заявлений и оговорок** к тексту конвенции.

Возможность подачи заявлений к конвенции указывается непосредственно в тексте самой конвенции. Какие-либо оговорки к тексту конвенций не допускаются, это твердая позиция МОТ, о которой было заявлено в рамках подготовки Международным судом ООН консультативного заключения по оговоркам к Конвенции ООН о предупреждении и наказании преступления геноцида в 1951 г.¹³⁷

Некоторые конвенции предусматривают, что определенные *заявления* должны включаться либо непосредственно в ратификационную грамоту, либо в прилагаемый к ней документ. Если такое *заявление* не поступило в МБТ, то ратификация не может быть зарегистрирована. Иногда в обязательном *заявлении* определяется сфера действия принимаемых обязательств или приводятся другие важные сведения (См., например, Конвенция 102 1952 г. о минимальных нормах социального обеспечения, Конвенция 138 1973 г. о минимальном возрасте, Конвенция 173 1992 г. о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя).

В ряде случаев заявление требуется, если государство желает воспользоваться допускаемыми изъятиями, исключениями или изменениями при ратификации конвенции. В этом случае *заявление* должно быть включено в ратификационную грамоту или приложено к ней: если полученная МБТ ратификационная грамота не содержит подобного заявления с оговоркой, то ратификационная грамота регистрируется должным образом в том виде, как она есть, а ратифицирующее государство уже не сможет в дальнейшем воспользоваться такими изъятиями, исключениями или изменениями. (См., напр.: Конвенция 81 1947 г. об инспекции труда, Конвенции 97 1949 г. и 143 1975 г. о трудящихся-мигрантах, Конвенции 102, 138, 173).

При помощи заявлений отдельные конвенции дают возможность расширить сферу применения конвенции либо в мо-

¹³⁷ См.: Меморандум, представленный МОТ Международному суду по делу о геноциде // ILO, Official Bulletin, Vol. XXXIV (1951), pp. 274—312.

мент ратификации, либо в дальнейшем (См., напр.: Конвенция 129 1969 г. об инспекции труда в сельском хозяйстве, Конвенция 181 1997 г. о частных агентствах занятости, Конвенция 188 2007 г. о труде в рыболовном секторе).

Вступление конвенций в силу.

Конвенции МОТ вступают в силу, как правило, по истечении 12 месяцев после регистрации второй ратификации, а для каждого следующего ратифицирующего государства – через 12 месяцев после регистрации соответствующей ратификации (такой порядок действует с 1928 года для большинства конвенций).

Некоторые конвенции имеют другой порядок вступления в силу: например, в Конвенции 2006 г. о труде в морском судостроении требуется для вступления в силу ратификация не менее 30 государствами-членами, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет 33%, а также срок в 12 месяцев с момента регистрации документов о ратификации.

До тех пор, пока конвенция не вступит в силу, она не может считаться действующей в рамках международного права.

Обязательства, вытекающие из ратификации.

Пункт 5 d) статьи 19 Устава предусматривает обязательство государств-членов принимать «такие меры, какие будут необходимы для эффективного применения положений» ратифицированной конвенции, включая имплементацию ее положений в рамках законодательства, обеспечение применения конвенции на практике средствами, соответствующими национальной практике: через судебную практику, арбитражные решения или коллективные договоры.

Примечательно, что обязательства по ратифицированной конвенции имеют самостоятельное значение и не прекращаются для государства в связи с выходом из МОТ (п. 5 ст. 1 Устава).

Обязательства по ратифицированной конвенции могут быть прекращены только при денонсации конвенции, условия

которой оговариваются в каждой конвенции. Чаще всего денонсация возможна по истечении 10-летнего периода с момента вступления конвенции в силу и в течение срока, равного одному году.

Заявление о денонсации вступает в силу обычно через год после из регистрации Генеральным директором МБТ.

В истории МОТ существуют всего два случая денонсации основополагающих конвенций и оба этих случая приходится на страны АСЕАН: Сингапур (в 1979 г.) и Малайзия (в 1990 г.) денонсировали конвенцию 105 об упразднении принудительного труда по причине несогласия правительств этих стран с точкой зрения контрольных органов МОТ на определение понятия «принудительный труд» применительно к труду заключенных¹³⁸.

Основные международные договоры в сфере трудовых прав, заключенные в рамках Совета Европы:

- Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.
- Европейская социальная хартия 1961 г. в редакции 1996 г.
- Европейская конвенция о правовом статусе трудящегося — мигранта 1977 г.

В рамках **Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод**, подписанной 4 ноября 1950 г., положения, касающиеся трудовых прав, содержатся в п. 2, 3 ст. 4 (запрет принудительного труда); в ст. 11 (свобода объединения в профсоюзы) и ст. 14 (запрет дискриминации).

Европейская социальная хартия была подписана 18 октября 1961 г. в Турине и вступила в силу 26 февраля 1965 г. К 1996 году она действовала для 20 государств, членов Совета Европы.

¹³⁸ См., подробнее: Yogesh Tyagi. The Denunciation of Human Rights Treaties // British Yearbook of International Law. 2008. Vol.79 (1). pp. 178—179.

Европейская социальная хартия была дополнена тремя протоколами в 1988, 1991 и 1995 годах. 3 мая 1996 года была открыта для подписания обновленная редакция Хартии, которая вступила в силу с 1 июля 1999 г. На сегодняшний день новая редакция Хартии подписана 45 государствами и ратифицирована 34 государствами. В прежней редакции Хартия только подписана 2 государствами (Швейцария и Лихтенштейн) и продолжает действовать в 9 государствах, включая Великобританию, Испанию, ФРГ и др. Протокол 1995 г. о процедуре коллективных жалоб признали обязательным 15 государств.

Европейская социальная хартия устанавливает в отношении Договаривающихся Сторон два основных обязательства:

Первое, «политическое» обязательство: п. А ст. 20 предполагает, что государства обязуются рассматривать часть I данной Хартии как декларацию целей, к достижению которых она будет стремиться.

Второе, юридическое обязательство (пп. В и С ст. 20): – считать себя связанной по крайней мере шестью из следующих девяти статей части II Хартии (в редакции Хартии 1961 г. было пять из семи), а именно ст.ст. 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 и 20:

Статья 1. Право на труд;

Статья 5. Право на организацию;

Статья 6. Право на коллективные переговоры;

Статья 7. Право детей и молодежи на защиту;

Статья 12. Право на социальное обеспечение;

Статья 13. Право на социальную и медицинскую помощь;

Статья 16. Право на социальную, правовую и экономическую защиту семьи;

Статья 19. Право работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь;

Статья 20. Право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признакам пола;

- считать себя связанной дополнительными статьями и параграфами части II Хартии, которые она изберет при условии, что общее число статей и пронумерованных параграфов, с которыми Сторона считает себя связанной, не может быть меньше соответственно 16 и 63.

Гибкая система принятия обязательств, установленная Хартией, была основана на признании имеющихся различий в экономическом и социальном развитии государств-членов Совета Европы и предполагала постепенное расширение круга обязательств.

Указанные статьи были избраны для достижения баланса между различными группами прав, закрепленных в Хартии.

В отличие от положения п. 1 ст. 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, касающегося обязанности государств «... в индивидуальном порядке и в порядке международной помощи и сотрудничества, в частности, в экономической и технической области, принять в максимальных пределах имеющихся ресурсов меры к тому, чтобы обеспечить постепенно полное осуществление признаваемых ... прав...» Хартия требует от государств-участников соблюдения стандартов, установленных в тех пунктах, которые они обязались соблюдать, независимо от имеющихся в их распоряжении ресурсов, причем это требование они должны выполнить сразу же после ратификации Хартии¹³⁹.

Исключения содержатся в п. 1 ст. 1, п. 1 ст. 4, п. 1 ст. 13 и некоторые других статьях Хартии. Основное касается обязательства п. 1 ст. 4: «Признать право работников на такое воз-

¹³⁹ Ряд исключений из этого правила упоминается в работе: Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. Перевод с английского / Гомьен Д., Зваак Л., Харрис Д.; Науч. ред.: Архипова Л. Б. — М.: Изд-во МНИМП, 1998.

награждение, которое обеспечит им и их семьям достойный жизненный уровень».

Достойный уровень жизни толкуется применительно в национальным условиям. Комитетом по социальным правам была согласована концепция «порогового уровня заработной платы, обеспечивающей достойный жизненный уровень», в соответствии с которым любая заработная плата, которая чрезмерно занижена по сравнению со средним для страны уровнем, не может считаться достаточной для обеспечения достойного жизненного уровня в соответствующей стране. Взяв за основу исследования Совета Европы и ОЭСР, проведенные, соответственно в 1977 и 1976 гг., Комитет по социальным правам определил минимально допустимый заработок как заработок, составляющий 60% от средненационального показателя¹⁴⁰. Кроме критерия порогового уровня необходимо учитывать и другие факторы.

Некоторые обязательства в отношении прав, защищаемых Хартией, содержащиеся в части II, носят «эволюционный» характер. Это означает, что некоторые из положений части, требующие обеспечения после ратификации Хартии установленного уровня соблюдения прав, сформулированы в достаточно общих выражениях, с тем, чтобы их можно было толковать прогрессивно по мере роста ожиданий и улучшения экономических условий. Пример: обязательство п. 1 ст. 2 «установить разумную продолжительность рабочего дня и рабочей недели».

«Эволюционный» характер отдельных обязательств может толковаться Комитетом по социальным правам как требующий придерживаться такого образа действий, который бы позволил достичь со временем прогресса в заданном направлении. (Например, п. 1 статей 1 и 2, п. 3 ст. 12, ст. 14, 18). Необязатель-

¹⁴⁰ Conclusions XIV-2, Statement of Interpretation on Article 4§ 1, pp. 50—52; Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. 2008. p. 43. URL: <https://rm.coe.int/168049159f> (дата обращения: 20.08.2017).

но показывать улучшения в каждом цикле; в том или ином конкретном цикле может оказаться достаточным показать, что разрабатывается или осуществляется программа действий, результаты которой можно будет ощутить в будущем.

Одной из существенных особенностей Хартии является установление общего запрета дискриминации, действие которого распространяется на все закрепленные в ней права. Статья Е части V предусматривает, что «осуществление прав, предусмотренных в данной Хартии, будет обеспечиваться без дискриминации, независимо от пола, расы, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, здоровья, принадлежности к национальному меньшинству, рождению или иных статусных мотивов».

§ 3. Международно-правовые средства регулирования труда, не носящие договорного характера.

Наряду с классическими договорными источниками международного права в рамках международного трудового права важное место занимают средства регулирования труда, которые не носят договорного характера, в том числе акты т.н. «мягкого» права.

Источниками МТП являются резолюции международных межправительственных организаций, акты их внутреннего права.

В Европейском Союзе сложилась особая **группа источников вторичного права**, имеющих юридически обязывающую силу, это регламенты, директивы и решения (ст. 288 ДФЕС). Данные акты направлены на международно-правовую конвергенцию, предполагающую постепенное формирование единого правового пространства в соответствующих областях отношений, относящихся к компетенции ЕС. Впрочем, в зависимости от степени и глубины интегрированности, используются различные способы правового сближения, включая унификацию и гармонизацию.

Регламент имеет общее действие, обязателен в полном объеме и подлежит прямому применению во всех государствах-членах. Как правило, регламенты направлены на унификацию правового регулирования, осуществляя непосредственное регулирующее воздействие на общественные отношения, заменяя собой акты внутреннего законодательства. Так, в частности, Регламент Парламента и Совета 593/2008 о праве, применимом к договорным обязательствам (Рим 1), содержащий коллизионные правила по отношению к индивидуальному трудовому договору (ст. 8), действует во всех государствах-членах ЕС (за исключением Дании) напрямую, акты

внутреннего законодательства делают ссылку на данный акт, не дублируя его.

Директива имеет обязательную силу для каждого государств-члена, кому она адресована, в отношении результата, которого требуется достичь, но оставляет в компетенции национальных инстанций выбор формы и способов достижения. Директивы направлены на более мягкие способы правового сближения, в частности, на гармонизацию, однако примечательно, что ст. 114 ДФЕС выводит за рамки юридической процедуры сближения законодательств и гармонизации права как сферу свободного движения работников, так и сферу прав и интересов работников.

В то же время ст. 151 ДФЕС указывает зависимость развития социальной политики ЕС от эффективности функционирования внутреннего рынка и от процедур сближения законодательных, регламентарных и административных положений. Применительно к другим сферам регулирования индивидуальных трудовых отношений в ст. 153 ДФЕС речь идет только об установлении минимальных предписаний, которые не могут предусматривать гармонизацию права.

Решение рассматривается как индивидуальный акт, обязательный в полном объеме только для конкретного адресата.

Особое юридически обязывающее значение в МОТ получили **Декларации, принятые Международной конференцией труда**. Первая Декларация 1944 г., принятая в Филадельфии, в 1945 г. стала приложением к Уставу. Серьезное влияние на борьбу с апартеидом в Южно-Африканской Республике оказала Декларация 1964 г., касающаяся политики апартеида в области труда в ЮАР, она несколько раз обновлялась (в 1981, 1988 и 1991 гг.), и была отменена резолюцией 1994 г. после избрания Нельсона Манделы президентом ЮАР и возвращения страны в состав МОТ¹⁴¹.

¹⁴¹ Valticos N., Von Potobsky G. International Labour Law. pp. 125—127.

Юридическая сила Деклараций 1964, 1998 и 2008 гг. вытекает из обязанности соблюдения Устава МОТ. Только одна Декларация Конференции о равенстве возможностей и обращения для работников-женщин, принятая в 1975 г., не делает ссылку на Устав МОТ или Филадельфийскую Декларацию, а основывается на положениях Всеобщей декларации по правам человека и других документах универсального характера.

Всего в рамках МОТ было принято 6 Деклараций, из которых 5 были приняты Международной конференцией труда и одна – Административным советом МОТ – Трехсторонняя Декларация принципов относительно многонациональных предприятий и социальной политики. Данный документ был принят в 1977 г. и несколько раз дополнялся (в 2000 и 2006 гг.). Последние дополнения в Трехстороннюю Декларацию были внесены на 329-й сессии Административного совета в марте 2017 г.

Рекомендации МОТ не носят обязывающего характера и выступают в качестве актов «мягкого» права, формируя вместе с соответствующими конвенциями международный трудовой стандарт. Особенности такого инструмента как рекомендация связаны с историей создания МОТ¹⁴². Рекомендации находятся в тесной связи с конвенциями и практически не отличаются по процедуре принятия, включая необходимость наличия квалифицированного большинства в две трети голосов присутствующих делегатов для окончательного принятия и подписания (пп. 2, 4 ст. 19).

Устав МОТ налагает на государства-члены обязательства в отношении рекомендаций в п. 6 ст. 19:

¹⁴² См. подробнее: Javillier J.—C., Gernigon B. (eds.), and Politakis G.P. (coordinator) *Les normes internationales du travail. Une patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. ILO, Geneva. 2004. pp. 500—502; Maupain F. *International Labor Organization: Recommendations and Similar Instruments* // Shelton D. *Commitment and Compliance: The Role of Non-Binding Norms in the International legal System*. Oxford University Press, 2000. pp. 372—393.

а) о представлении рекомендации на рассмотрение компетентных властей для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка в течение года с момента закрытия сессии Конференции, но не позднее 18 месяцев;

б) об информировании Генерального директора МБТ о принятых мерах, сообщая ему все сведения о компетентных властях и о принятых решениях;

в) о сообщении Генеральному директору МБТ в соответствующие периоды по требованию Административного совета информации о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается рекомендация, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

В том же п. 6 ст. 19 (d) специально оговаривается, что «член Организации не несет перед Организацией никаких других обязательств...».

Следует также отметить, что в отношении рекомендаций активно используются процедуры пересмотра и отмены устаревших инструментов.

Определенное правовое значение имеют так называемые **кодексы поведения и аналогичные инициативы**. В ряде международных организаций существуют инструменты «мягкого» воздействия на особого участника международных отношений – многонациональные предприятия (транснациональные корпорации). Трехсторонняя декларация принципов МОТ для многонациональных предприятий и социальной политики 1977 г., а также Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий 1976 г., хотя и не обладают обязательной силой, однако содержат достаточно серьезный меха-

низм мониторинга (наблюдения) за их соблюдением и порядок разрешения споров.

Инструмент без специальных процедур – полностью добровольная инициатива с целью поощрения корпоративной гражданской ответственности, был запущен в рамках ООН в 2000 г. **Глобальный договор** (Global Compact) содержит перечень из 10 универсальных принципов устойчивости, включая 4 основополагающих принципа в сфере труда, взятых из Декларации МОТ 1998 г., открытый для присоединения и добровольного соблюдения любыми представителями гражданского общества и бизнес-сообщества.

Стоит отметить также Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок ООН в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», которые были разработаны Специальным представителем Генерального секретаря ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях и одобрены резолюцией 17/4 Совета по правам человека ООН 16.06.2011¹⁴³.

Кодексы поведения, принимаемые многонациональными предприятиями (ТНК), могут иметь значение локального акта в конкретном государстве, также они могут служить основой для разработки международных коллективных соглашений, заключаемых с международными федерациями профсоюзов.

Отдельное место следует предоставить **документам коллективно-договорного характера, которые заключаются на международном уровне**¹⁴⁴. Большая часть из них носит рекомендательный характер, однако в последнее время в рамках Европейского Союза введена процедура, предусмо-

¹⁴³ UN, Guiding Principles on Business and Human Right. Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework, New York and Geneva, 2011.

¹⁴⁴ См.: European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches, 2008.

тренная ст. 155 ДФЕС, по которой коллективные соглашения между европейскими социальными партнерами по различным аспектам труда утверждаются юридически обязательным актом – директивой Совета ЕС.

Европейские коллективные соглашения заключаются в двух основных сферах: в сфере межотраслевого социального диалога и секторального (отраслевого) социального диалога.

В рамках межотраслевого социального диалога заключены рамочные соглашения по нетипичным и гибким формам занятости: по неполной занятости, по работе на срок, по дистанционной работе¹⁴⁵, а также по отпуску по уходу за ребенком¹⁴⁶.

Применительно к секторальному социальному диалогу заключены коллективные соглашения по вопросам условий труда на транспорте: по организации рабочего времени моряков¹⁴⁷, мобильных работников в гражданской авиации, по условиям труда мобильных работников, занятых в области совместимых трансграничных услуг на железнодорожном транспорте¹⁴⁸.

Акты контрольных органов не рассматриваются, по общему правилу, в качестве источников международного трудового права, в то же время, их юридическое значение может быть весьма различным в зависимости от направленности общей воли государств, участвующих в соответствующем контрольном механизме.

¹⁴⁵ Framework Agreement on Telework concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 16.07.2002.

¹⁴⁶ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.

¹⁴⁷ Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) // OJ L 167, 2.7.1999, p. 33—37.

¹⁴⁸ Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector // OJ L 195, 27.7.2005, p. 15—17.

Наиболее распространенным является предоставление актам контрольных органов значения актов неофициального толкования нормативных положений международных договоров, такое значение закрепилось за т.н. **замечаниями общего порядка** (General comments) договорных органов по правам человека в рамках ООН. Аналогичное значение придается рекомендациям Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, Комитета МОТ по свободе объединения, Европейского комитета по социальным правам. Ни в одном международном договоре по правам человека контрольные органы не наделяются правом его официального толкования, однако молчаливое согласие государств и длительная практика формирования собственных позиций контрольными органами привели к тому, что решения договорных органов по правам человека ООН, Комитета экспертов и Комитета по свободе объединения МОТ, ЕКСП признаются весомым подтверждением существования определенной позиции в отношении нормы международного договора.

Такова позиция Международного суда ООН, в решении по делу Амаду Садио Диалло, он отметил, что с момента создания Комитет по правам человека накопил значительный объем толкования прецедентного права, в частности, через свои выводы в ответ на индивидуальные сообщения, а также в форме его «Замечаний общего порядка», и он «...должен придать большой вес толкованию, принятому этим независимым органом, который был специально создан для наблюдения за применением этого договора»¹⁴⁹.

Как отмечают А.Х. Абашидзе и А.Е. Конева в отношении замечаний общего порядка: «... замечания не имеют юридически обязывающего характера, однако являются инструментом «мягкого права», принимаются во внимание государствами и органами ООН, и учитываются самими договорными орга-

¹⁴⁹ Ahmadou Sadio Diallo (Republic of Guinea v. Democratic Republic of the Congo), Merits, Judgment, I.C.J. Reports, 2010. P. 664.

нами по правам человека при вынесении рекомендаций по докладам государств»¹⁵⁰

Активно использует акты контрольных органов при обосновании собственной позиции Европейский суд по правам человека¹⁵¹, ссылаясь при этом на пользование при толковании правилами статей 31–33 Венской конвенции о праве международных договоров.

Несколько сложнее является вопрос о значении позиций Комитета экспертов МОТ в связи с ситуацией, возникшей в 2012 г. в связи с изложением в Общем обзоре, посвященном основополагающим правам в сфере труда, права на забастовку как составляющего общую свободу объединения¹⁵². Тем не менее, по мнению Комитета экспертов, «...руководящие указания Комитета являются частью так называемого международного правового поля. Как и деятельность независимых контрольных органов, созданных в других учреждениях системы ООН, занимающихся вопросами прав человека и трудовых прав, необязывающие мнения или заключения Комитета предназначены для направления действий государств-членов МОТ в силу их рациональности и убедительности, источника их легитимности..., а также их способности учитывать целый ряд национальных реалий...»¹⁵³.

Решения международных судебных учреждений в отличие от актов контрольных органов направлены как раз на официальное толкование международных договоров.

¹⁵⁰ Абашидзе А. Х., Конева А. Е. Договорные органы по правам человека: учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: РУДН, 2015. — С. 228.

¹⁵¹ См., например: *Case Demir and Baykara v. Turkey* (application No 34503/97), Judgment of 12.11.2008. Reports of Judgments and Decisions 2008. Para. 75.

¹⁵² См., подробнее: *La Hovary C. Shutdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike* // *Industrial Law Journal*. 2013. Vol. 42. No. 4 pp. 338—368.

¹⁵³ Общий доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. Доклад III (Часть 1А). МБТ: Женева, 2013. L.C.102/III(1A). С. 17.

Так, Международный суд ООН специально назван органом толкования Устава и конвенций МОТ в п. 1 ст. 37 Устава, он же осуществляет официальное толкование некоторых международных договоров по правам человека, в частности, Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (ст. 22), Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (ст. 29), Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, что не препятствует суду осуществлять толкование положений других международных договоров по правам человека в рамках судебного контроля, а также в консультативных заключениях, принимаемых по запросу международных организаций (ст. 96 Устава ООН).

Европейский суд по правам человека обладает юрисдикцией в области толкования положений Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод на основе ст. 32. В рамках доктрины права Совета Европы существует позиция о рассмотрении решений ЕСПЧ в качестве судебных прецедентов¹⁵⁴, учитывая обязательность учета решений ЕСПЧ в правоприменительной практике, а также принимаемые Европейским судом пилотные постановления, хотя в Российской Федерации судебный прецедент официально источников права не признается.

Прецедентный характер часто признается за решениями Суда Европейского Союза¹⁵⁵, хотя прецедент не является формально источником права ЕС, он играет очень важную роль в функционировании правопорядка ЕС, обеспечении его единства и целостности, приобретая с течением времени квазинор-

¹⁵⁴ См.: Де Сальвиа М. Прецеденты Европейского Суда по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящейся к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 г. — СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004.

¹⁵⁵ Абдуллин А. И. Судебный прецедент в системе источников права Европейского союза // Правовая политика и правовая жизнь. — 2012. — № 2. — С. 144—148.

Глава 2

мативный характер¹⁵⁶. В последнее время говорят о прецедентном значении решений суда ЕАЭС¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Исполинов А. С. Прецедент в практике Суда Европейского союза // Международное правосудие. – 2016. – № 3. – С. 64–77.

¹⁵⁷ Евразийская интеграция: роль Суда / Под ред. Т. Н. Нешатаевой. – М., 2015. – С. 151.

§ 4. Значение международно-правовых норм о труде для Российской Федерации.

Традиционно в Российской Федерации действовали достаточно прогрессивные правовые нормы, определяющие принципы трудового права. В настоящее время мы можем гордиться уровнем принятых международных обязательств.

Российской Федерацией ратифицированы 75 конвенций МОТ и 1 протокол, из которых на 15 августа 2017 г. действуют 55 конвенций и 1 протокол, в том числе 8 основополагающих конвенций и 4 приоритетные конвенции, 20 конвенций были денонсированы, а 1 конвенция вступит в силу с 30 мая 2018 г. через год после передачи на хранение ратификационной грамоты (Конвенция 139 1974 г. о профессиональных раковых заболеваниях).

Российская Федерация тесно сотрудничает с Международной организацией труда, еще в 1959 году в Москве было учреждено Московское отделение МОТ, с 1997 г. действует Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, а с 2010 г. – Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии – The ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia (DWT/CO-Moscow).

Применительно к процедурам обеспечения трудовых прав наша страна не обделена вниманием контрольных органов МОТ.

В рамках периодического контроля Комитет экспертов МОТ неоднократно обращался к нашей стране с прямыми запросами и наблюдениями по применению ратифицированных конвенций, в том числе по соблюдению положений основополагающих конвенций: 87 – в части жесткости законо-

дательства о забастовках¹⁵⁸, 98 – в части присутствия случаев антипрофсоюзной дискриминации, вмешательства работодателей во внутренние дела профсоюзов и отказа от коллективных переговоров¹⁵⁹, 29 – в части противоречия Конвенции разрешения принудительного труда заключенных в интересах частных компаний¹⁶⁰, 111 – в части противоречия Конвенции положений ст. 253 ТК РФ и постановления Правительства РФ 162 от 25.02.2000, лишающих женщин права работать по 456 профессиям в 38 области промышленности¹⁶¹, и др.

За период членства СССР и Российской Федерации в МОТ в отношении государства было подано 4 представления в порядке ст. 24 Устава МОТ, три из которых касались уже нового государства. Представления касались конвенций 111 и 122 (1987 г.), 108 (1996 г.), 95 (1997 г.), 179 (2010 г.).

В порядке специальной процедуры подачи жалоб на нарушение свободы объединения Комитетом по свободе объединения было рассмотрено 20 жалоб в отношении СССР и России, первая из которых была подана в 1954 г., а последняя – в 2015 г. Одна жалоба по делу 2758 о многочисленных нарушениях профсоюзных прав, поданная в 2010 г., продолжает оставаться на контроле Комитета по свободе объединения¹⁶².

¹⁵⁸ Observation (CEACR)—adopted 2016, published 106th ILC session (2017) Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)—Russian Federation (Ratification: 1956).

¹⁵⁹ Observation (CEACR)—adopted 2016, published 106th ILC session (2017) Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)—Russian Federation (Ratification: 1956).

¹⁶⁰ Direct Request (CEACR)—adopted 2016, published 106th ILC session (2017) Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)—Russian Federation (Ratification: 1956).

¹⁶¹ Observation (CEACR)—adopted 2014, published 104th ILC session (2015) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)—Russian Federation (Ratification: 1961).

¹⁶² Report in which the committee requests to be kept informed of development—Report No 365, November 2012. GB.316/INS/9/1. Case No 2758 (Russian Federation)—Complaint date: 20.01.10. URL:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3087064# (дата обращения: 18.08.2017).

Российская Федерация участвует в 7 международных договорах по правам человека в рамках ООН, включая ПГПП, ПЭСКП, КЛРД, КЛРЖ, КПП, КПР, КПИ, признала процедуру рассмотрения индивидуальных сообщений по 4 договорам: КЛДЖ-ФП, КЛРД, КПП и ПГПП-ФП1, а также процедуру расследования по КЛДЖ-ФП и КПП.

Вступив в 1996 г. в Совет Европы, Российская Федерация признала обязательной для себя Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод, включая юрисдикцию Европейского суда по правам человека, поскольку такое участие в ЕКПЧ стало неотъемлемым условием членства в региональной организации. С 5 мая 1998 г. ЕКПЧ стала частью правовой системы России.

За период с 1998 года Европейским судом по правам человека было рассмотрено ряд жалоб, имеющих отношение к нарушению трудовых прав: права на запрет рабства и принудительного труда по ст. 3 (дело Ранцев против Кипра и России), права на свободу объединения в профсоюзы по ст. 11 (дело Даниленков и другие против России), хотя некоторые наиболее резонансные дела касались нарушения процессуальных прав (ст. 6), дискриминации (ст. 14) Европейской конвенции (дело Константин Маркин против России).

В 2001 г. Российская Федерация подписала, а в 2009 г. ратифицировала пересмотренную Европейскую социальную хартию, приняв в качестве обязательных 8 из 9 основных прав и 67 из 98 параграфов. Из основных прав для нас являются обязательными право на труд (ст. 1, все параграфы), право на организацию (ст. 5, все параграфы), право на коллективные переговоры (ст. 6, все параграфы), право детей и молодежи на защиту (ст. 7, все параграфы), право на социальное обеспечение (ст. 12, пар. 1 – создание и поддержание системы социального обеспечения), право на социальную, правовую и эконо-

мическую защиту семьи (ст. 16), право работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь (ст. 19, пар. 5 – не менее благоприятное обращение в отношении налогов и сборов, и пар. 9 – перевод на Родину части заработной платы и иных доходов), право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признакам пола (ст. 20).

Протокол 1995 г. к ЕСХ Российской Федерацией не подписан, таким образом, наше государство не участвует в процедуре рассмотрения коллективных жалоб.

В рамках специальной процедуры имплементации ст. 22 ЕСХ в редакции 1961 г., установленной решением Комитета Министров СЕ 11.12.2002, государства, ратифицировавшие пересмотренную Хартию обязаны представлять раз в пять лет с даты ратификации доклад по непринятым положениям ЕСХ. В октябре 2015 г. ЕКСП подготовил доклад в отношении Российской Федерации, где отметил отсутствие правовых препятствий к принятию Россией ряда дополнительных параграфов ЕСХ, в частности, пар. 2 статьи 2 (обеспечение оплачиваемых праздничных дней), пар. 3 ст. 12 (стремиться последовательно совершенствовать систему социального обеспечения), пар. 2 и 3 ст. 13 (в рамках права на социальную и медицинскую помощь: 2. обеспечить, чтобы такая помощь не вела к сокращению политических и социальных прав лиц, ее получающих, 3. предусмотреть право на получение необходимых советов и личной помощи от государственных и частных служб, для предотвращения, ликвидации или облегчения личной или семейной нужды), пар. 3 ст. 15 (содействовать полной социальной интеграции лиц с пониженной трудоспособностью в общественную жизнь...), пар. 1, 3, 4, 10 ст. 19 (1. обеспечивать работников-мигрантов бесплатными и качественными услугами с целью оказания им помощи, в частности в отношении получения точной информации, 3. содействовать налаживанию сотрудничества

между государственными и частными социальными службами стран эмиграции и стран иммиграции, 4. обеспечить работникам-мигрантам, законно находящимся на территории страны, надлежащий прием и обращение, не менее благоприятное, чем для своих граждан, в отношении: а) заработной платы и других условий труда; б) членства в профсоюзах и пользования благами коллективно-договорного регулирования труда; в) жилья, 10. распространить защиту и помощь на независимых работников-мигрантов), ст. 23 (право пожилых людей на социальную защиту) и ст. 31 (право на жилье)¹⁶³.

В рамках процедуры представления периодических докладов нашей страной направлено 6 национальных докладов об имплементации положений ЕСХ по соответствующей группе прав, 5 и 6 доклады являются докладами второго цикла, направленными после получения заключений ЕКСП.

В Заключениях ЕКСП в ряде случаев содержатся указания на ситуации несоответствия внутреннего российского законодательства и практики его применения положениям ЕСХ, например, в том, что касается отсутствия выраженного запрета косвенной дискриминации, наличия дискриминации по признаку гражданства в части трудоустройства иностранных граждан на муниципальную и государственную гражданскую службу (по пар.2 ст. 1), законодательство не предусматривает смещения бремени доказывания в случае дискриминации (пар.2, ст. 1, ст. 20)¹⁶⁴, минимальный уровень пособия по безработице явно неадекватен (пар.1 ст. 12)¹⁶⁵, после всех разрешенных вычетов заработная плата работников с самой низкой

¹⁶³ First Report of the European Committee of Social Rights on the Non-Accepted Provisions of the European Social Charter, the Russian Federation, October 2015. URL: <https://rm.coe.int/1680492964> (дата обращения: 18.08.2017).

¹⁶⁴ Conclusions 2016

¹⁶⁵ Conclusions 2013

оплатой не позволяет им обеспечивать себя или своих иждивенцев (пар.5 ст. 4)¹⁶⁶.

Российская Федерация участвует в ряде соглашений по вопросам труда, заключенных в рамках СНГ, ЕАЭС, Союзного государства Беларуси и России, данные документы будут рассмотрены в соответствующей главе.

Также существует большое число двусторонних соглашений с участием России по вопросам трудовой миграции, нормы о труде содержатся в некоторых договорах о правовой помощи по гражданским, семейным и уголовным делам, в частности, с Аргентиной, Вьетнамом, Кубой, Монголией, Польшей. В последних, как правило, закрепляются коллизионные нормы, определяющие применимое право к международным трудовым отношениям, которые возникают на территориях договаривающихся государств.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое межгосударственная унификация трудового права?
2. Каково влияние интеграционных процессов на международно-правовое регулирование труда?
3. Перечислите источники международно-правового регулирования труда.
4. Какое значение для международно-правового регулирования труда имеют учредительные документы международных организаций?
5. В чем особенность средств международно-правового регулирования труда, не носящих договорного характера?
6. Определите роль правотворческой деятельности международных организаций в создании и реформировании трудово-

¹⁶⁶ Conclusions 2014

го законодательства Российской Федерации на современном этапе.

Задания для практики:

1. Проведите сравнение первой и последней (действующей) версий Устава МОТ, найдите различия.
2. Проанализируйте процедуру принятия международных трудовых норм в рамках МОТ, найдите сходства и различия с общей процедурой создания договорных норм международного права.
3. Проанализируйте сотрудничество Российской Федерации с Международной организацией труда, Советом Европы, Содружеством Независимых Государств, Евразийским экономическим союзом в сфере труда.
4. Покажите значение действующих международных обязательств Российской Федерации в сфере труда.

ГЛАВА 3. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

В рамках МОТ не существует отдельных договорных механизмов защиты прав человека в сфере труда, имеющиеся международные механизмы и процедуры основаны на положениях Устава.

§ 1. Регулярный контроль, основанный на систематическом изучении периодических докладов государств.

Регулярный контроль или процедура по исследованию периодических докладов осуществляется на основании ст. 22 Устава МОТ, согласно которой государства-члены обязуются представлять ежегодные доклады о мерах по применению ратифицированных конвенций Международному бюро труда по форме и содержанию, которые определяет Административный совет МОТ.

С 2012 года Административным советом МОТ введена действующая система представления докладов: доклады о ратифицированных конвенциях должны направляться через три года – по основополагающим и приоритетным конвенциям, и через пять лет – по всем прочим конвенциям, за исключением тех случаев, когда они отдельно запрашивались в более короткие сроки¹⁶⁷. Кроме того, в отношении отдельных государств-членов в отчетный период 2012 года была впервые применена новая электронная система направления докладов, которая в настоящее время находится на экспериментальном этапе.

¹⁶⁷ Improvements in the standards-related activities of the ILO. Streamlining of the sending and processing of information and reports. Report of the Committee on Legal Issues and International Labour Standards. Governing Body, 310th Session, Geneva, March 2011. GB.310/LILS/3/2. Para.11—14.

Доклады могут быть подробные и сокращенные, а также неперiodические.

Подробные доклады представляются:

- по собственной инициативе в случае наличия существенных изменений в применении ратифицированной конвенции,
- в случае прямого запроса Комитетом экспертов или Комитетом Конференции,
- первый подробный доклад должен направляться МБТ на следующий год после вступления в силу конвенции в конкретной стране.

Сокращенные доклады представляются автоматически на основе трехлетнего и пятилетнего циклов с учетом деления запросов в отношении докладов от государств на три группы. Первая группа включает запросы относительно докладов от государств, названия которых начинаются с букв A-F (в английском алфавитном порядке). Во вторую группу включены государства, названия которых начинаются с букв G-N. И наконец, в последнюю группу включены все государства, названия которых начинаются с букв O-Z.

Неперiodические доклады по применению ратифицированных конвенций запрашиваются:

- Комитетом экспертов или Комитетом Конференции по собственной инициативе,
- Комитетом экспертов в связи с результатами процедур представления, жалобы или жалобы в области свободы объединения,
- Комитетом экспертов при получении замечаний от национальных и международных организаций работодателей и работников,
- Комитетом экспертов, если не представлено никакого доклада или не дано никакого ответа на замечания, сформулированные контрольными органами.

По конвенциям, утратившим свою актуальность, Административный совет в 1996 г. подтвердил решение прекратить практику запросов в отношении докладов государств, сохранив возможность вновь затребовать подробные доклады, если соответствующие конвенции вновь приобретут значение¹⁶⁸.

Кроме того, согласно п. 5 е) ст. 19 Устава МОТ государство принимает на себя обязательство представлять доклады о состоянии законодательства и существующей практике по вопросам, которые касаются нератифицированных конвенций по запросу Административного совета, а в соответствии с п. 6 d) ст. 19 такие же обязательства действуют в отношении рекомендаций.

Постоянно действующие контрольные органы МОТ.

Органами по регулярному контролю применения ратифицированных и нератифицированных конвенций МОТ являются Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета МОТ и Комитет Международной конференции труда по применению норм. Первоначально полномочия по регулярному контролю были закреплены за Конференцией. Оба контрольных органа были созданы на основе резолюции Международной конференции труда в 1926 году¹⁶⁹ ввиду значительного роста числа ратифицированных конвенций и количества ежегодных докладов государств по ним. Конференция учредила Комитет конференции по применению стандартов, действующий на ежегодной основе, а также запросила Административный совет о назначении технического комитета (Комитета экспертов по применению конвенций

¹⁶⁸ Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. Департамент международных трудовых норм. Женева, Международное бюро труда, 2012. Р. 25. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_195188.pdf (дата обращения: 10.08.2017).

¹⁶⁹ Appendix VII, Record of Proceedings of the 8th Session of the International Labour Conference, 1926, Vol. 1.

и рекомендаций), который должен был отвечать за подготовку доклада Конференции.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций начал работу в 1927 г. 20 членов Комитета, являющихся ведущими специалистами по вопросам права на национальном и международном уровнях, назначаются Административным советом по предложению Генерального директора МБТ на трехлетний срок с возможным продлением на аналогичный срок. В 2002 году Комитет постановил, что для всех членов устанавливается предельный срок службы – 15 лет, то есть после первого трехлетнего периода может быть осуществлено не более четырех продлений полномочий. Выбор происходит на личной основе среди полностью беспристрастных лиц – выходцев из всех регионов мира, технически компетентных и занимающих независимое положение. На сегодняшний день назначено 19 экспертов. Членом Комитета экспертов из России с 2010 г. является профессор кафедры трудового права МГУ Е.Е. Мачульская.

Основополагающими принципами работы Комитета являются независимость, беспристрастность и объективность при определении того, в какой мере позиция того или иного государства соответствует положениям конвенции и обязательствам, принятым им в рамках Устава МОТ.

Комитет экспертов проводит ежегодные сессии в ноябре-декабре. В соответствии со своим мандатом, установленным Административным советом в 1947 г., Комитет призван рассматривать следующие вопросы:

– ежегодные доклады, представляемые в соответствии со статьей 22 Устава МОТ о мерах, принимаемых государствами-членами для реализации положений конвенций, участниками которых они являются;

- информацию и доклады о конвенциях и рекомендациях, представляемые государствами-членами в соответствии со статьей 19 Устава МОТ;

- информацию и доклады о мерах, принимаемых государствами-членами в соответствии со статьей 35 Устава МОТ (по вопросам применения конвенций в отношении территорий вне метрополии).

В задачу Комитета экспертов входит указывать, в какой мере законодательство и практика каждого государства-члена согласуются с ратифицированными конвенциями, а также отмечать, в какой мере государства-члены выполняют свои обязательства в соответствии с Уставом МОТ в связи с нормами.

Комментарии Комитета экспертов о выполнении государствами-членами своих обязательств, связанных с нормами, имеют форму либо замечаний, либо прямых запросов.

Замечания содержат комментарии по основополагающим вопросам, поднимаемым в связи с применением конкретной конвенции каким-либо государством-членом. Эти замечания воспроизводятся в ежегодном докладе Комитета экспертов, который затем представляется на рассмотрение Комитета по применению норм Международной конференции труда в июне каждого года.

Прямые запросы обычно касаются вопросов более технического характера или имеющих меньшее значение, либо которые содержат просьбы о представлении дополнительной информации. Они не публикуются в докладе Комитета экспертов, а направляются непосредственно заинтересованному правительству.

Результатом деятельности Комитета экспертов выступает доклад, который представляется Административному Совету для препровождения Конференции. Доклад издается в двух томах, первый том разделен на две части:

Часть I (вместе с частью II – Доклад III Часть 1А) – **общий доклад**, в котором содержится обзор работы Комитета и обращается внимание Административного совета, Конференции и государств-членов на вопросы, представляющие общий интерес, или на особые трудности;

Часть II: – **замечания** в адрес конкретных государств-членов относительно: i) применения в них ратифицированных конвенций; ii) применения конвенций на территориях вне метрополии, за международные отношения которых государства-члены несут ответственность; и iii) представления конвенций и рекомендаций на рассмотрение национальных компетентных органов;

– **прямые запросы**: прочие индивидуальные комментарии, направляемые в адрес правительств Генеральным директором МБТ от имени Комитета;

– **случаи выражения признательности**: когда правительство направило МБТ исчерпывающий ответ по прямому запросу о дальнейшей информации, и этим исчерпана необходимость в новых комментариях;

Второй том (Доклад III, Часть 1В) содержит **общий обзор** национальных законодательства и практики в отношении актов, по которым были подготовлены доклады по нератифицированным конвенциям и рекомендациям, в соответствии со статьей 19 Устава.

Кроме того, Информационный документ о ратификациях и деятельности, связанной с нормами (Доклад III (Часть 2)), сопровождает доклад Комитета экспертов.

Комитет Конференции по применению норм – учреждается согласно статье 7 Регламента Конференции и является трехсторонним органом, включающим представителей правительств, работодателей и работников.

Согласно статье 7 Регламента Конференции Комитет рассматривает:

- меры, принятые во исполнение ратифицированных конвенций (статья 22 Устава);
- доклады, направляемые в соответствии со статьей 19 Устава (Общие обзоры);
- меры, принятые в соответствии со статьей 35 Устава (территории вне метрополии).

Комитет обязан представлять доклад Конференции.

После проведения независимого технического анализа документации Комитетом экспертов процедура проведения заседаний Комитета Конференции предусматривает возможность для представителей правительств, работодателей и работников рассматривать вопросы, связанные с тем, как государства выполняют свои обязательства, вытекающие из конвенций и рекомендаций и связанные с ними. Правительства имеют возможность дополнить информацию, представленную ранее; указать на намечаемые дальнейшие меры; привлечь внимание к трудностям, возникшим в связи с выполнением обязательств; и проводить консультации о путях преодоления возникших трудностей.

§ 2. Специальные процедуры Международной организации труда по защите трудовых прав.

Процедура рассмотрения представлений по статьям 24–25 Устава.

Регламент процедуры исследования представлений принят Административным советом еще в 1932 г., последние изменения в него внесены в 2004 г.

Субъекты подачи представления по ст. 24 Устава: профессиональные организации работодателей или работников независимо от размера и национальной или международной принадлежности.

Органы, рассматривающие представления: Представление направляется в Международное бюро труда, Генеральный директор МБТ подтверждает его получение и информирует об этом государство, против которого направлено представление (ст. 1 Регламента). Должностные лица Административного совета проверяют приемлемость представления (ст. 2).

Критерии приемлемости представления:

- а) должно быть направлено МБТ в письменном виде;
- б) должно исходить от профессиональной организации работодателей или работников;
- в) должно иметь конкретную ссылку на статью 24 Устава;
- г) должно касаться государства-члена МОТ;
- д) должно относиться к конвенции, к которой присоединился данный член Организации;
- е) указывать, в каком отношении утверждается, что государство-член не обеспечило в рамках сферы своей компетенции эффективного соблюдения данной конвенции (п. 2 ст. 2 Регламента).

В случае приемлемости Административный совет учреждает трехсторонний комитет *ad hoc* (из числа своих членов), либо направляет представление Комитету по свободе объеди-

нения (если существо представления относится к конвенциям, касающимся профсоюзных прав) (ст. 3).

Комитет *ad hoc*, как правило, проводит документальный анализ без проведения выезда на место, опроса свидетелей и др. средств расследования, если на это нет согласия правительства. В арсенале комитета имеется возможность устного опроса только в отношении представителя ассоциации, подавшей представление, а также заслушивания представителя правительства.

По результатам исследования Комитет представляет Административному совету доклад с описанием мер, принятых для изучения представления, а также с заключениями и рекомендациями, позволяющими Административному совету вынести соответствующие решения.

Административный совет на закрытом заседании в присутствии представителя правительства принимает решение, следует ли публиковать текст представления и заявлений правительства в ответ на него. В случае невыполнения рекомендаций, сделанных в докладе по представлению, Административный совет вправе по собственной инициативе начать процедуру жалобы¹⁷⁰.

Первое представление было подано в 1924 г. в рамках ст. 409 Версальского договора Японским профсоюзом моряков в отношении Конвенции 9 1920 г. о трудоустройстве моряков. Всего до Второй мировой войны было подано 7 представлений, а за весь период по состоянию на август 2017 г. — 178 представлений.

Процедура рассмотрения жалоб по статьям 26—29 Устава.

В соответствии со ст. 26 Устава МОТ «Любой член Организации имеет право подавать жалобу в Международное бюро

¹⁷⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50010:6453380880303:::P50010_DISPLAY_BY:1 (дата обращения: 20.08.2017).

труда на любого другого члена Организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими в соответствии с предыдущими статьями». Субъектами обращения с жалобой могут быть также Административный совет по собственной инициативе и делегат Международной конференции труда или группа делегатов.

После получения жалобы Административный совет при наличии целесообразности может связаться с соответствующим правительством до передачи жалобы в комиссию. Впрочем Административный совет может создать комиссию для расследованию жалобы и без сообщения жалобы правительству либо, если он не получил удовлетворяющего ответа в приемлемый срок. Представитель заинтересованного правительства может участвовать в обсуждении вопроса в Административном совете.

Комиссия по расследованию создается, как правило, по предложению Генерального директора из трех независимых экспертов в их персональном качестве.

Комиссия по расследованию самостоятельно определяет порядок своей работы, как правило, не ограничивается анализом документов, но и заслушивает свидетелей, осуществляет выезды на места.

В результате комиссия представляет доклад, содержащий выводы по всем фактическим данным, позволяющим установить суть этого спора, а также ее рекомендации относительно тех мер, которые следовало бы предпринять для удовлетворения жалобы, и относительно сроков их осуществления. Генеральный директор МБТ передает доклад комиссии Административному совету и заинтересованным правительствам, в трехмесячный срок правительства, затронутые в споре, должны сообщить Генеральному директору о принятии рекомендаций, в случае невыполнения рекомендаций может передать жалобу в Международный суд ООН.

Проверка мер, принимаемых правительством по рекомендациям комиссии по расследованию, на практике осуществляется Комитетом экспертов в рамках общей процедуры контроля на ежегодной основе, а также посредством установления прямых контактов – направления миссий в государство – нарушитель.

За всю историю существования МОТ было подано 32 жалобы (первая жалоба была зарегистрирована в 1934 г. против Индии), в 13 случаях были созданы комиссии по расследованию и подготовлены доклады. Одна из жалоб, имеющих наиболее длительные и серьезные последствия, была подана в 1996 г. о нарушении Мьянмой Конвенции 29 1930 г. о принудительном (обязательном) труде¹⁷¹.

Ряд жалоб будет рассмотрен Административным советом в ноябре 2017 г. с целью принятия решения о создании комиссии по расследованию, в частности, жалоба в отношении нарушения конвенции 87 о свободе объединения и о защите права на организацию Гватемалой¹⁷², жалоба на нарушение конвенций 29 и 81 Королевством Катар в части функционирования системы спонсорства в отношении трудовых мигрантов¹⁷³, жалоба на нарушение конвенций 26, 87, 144 Боливарианской Республикой Венесуэла¹⁷⁴. 2 новые жалобы в отношении Вене-

¹⁷¹ REPORT OF THE COMMISSION OF INQUIRY appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508280,en:NO (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁷² Document GB.329/INS/13(Rev.), March 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546670.pdf (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁷³ Document GB.329/INS/14(Rev.), March 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546605.pdf (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁷⁴ Document GB.329/INS/15(Rev.), March 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546649.pdf (дата обращения: 20.08.2017).

суэлы и Чили были поданы на 105-й сессии Международной конференции труда в 2016 г. и рассмотрены в марте 2017 г. Административным советом с учетом ответов государств¹⁷⁵. По обоим жалобам процедура была закрыта без создания комиссии по расследованию, материалы, содержащиеся в жалобе на Венесуэлу, в отношении нарушения Конвенции 87 переданы в Комитет по свободе объединения, сведения по другим конвенциям направлены в Комитет экспертов на исследование¹⁷⁶.

Процедура обращения в Международный суд ООН.

Субъекты обращения в Международный суд ООН по ст. 29: государства-члены МОТ.

Результат: Решение Международного суда является обязательным для сторон и не подлежит обжалованию. Его исполнение может быть обеспечено Советом Безопасности ООН на основе п. 2 ст. 94 Устава ООН.

На практике передача жалобы в Международный суд ООН не применялась ни разу в истории МОТ.

При рассмотрении фактов неисполнения рекомендаций комиссии по расследованию по жалобе на нарушение Мьянмой (Бирмой) конвенции 29 о принудительном труде в 2000 г. предлагалось передать жалобу в Международный суд ООН, однако Административный совет принял решение впервые использовать другую процедуру контроля, предусмотренную ст. 33 Устава МОТ.

Процедура реагирования Конференции на неисполнение рекомендаций комиссии по расследованию или Международного суда по ст. 33 Устава.

В случае невыполнения в установленный срок рекомендаций, содержащихся в докладе комиссии по расследованию или

¹⁷⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50011:0::NO::P50011_ARTICLE_NO:26 (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁷⁶ Document GB.329/INS/16 (Rev.), March 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_546500.pdf (дата обращения: 20.08.2017).

в решении Международного суда ООН, Административный совет может рекомендовать Конференции такие действия, какие он сочтет целесообразными для обеспечения выполнения этих рекомендаций.

Такая процедура была применена впервые в 2000 г. по отношению к Мьянме в связи с неисполнением рекомендаций комиссии по расследованию в отношении нарушения конвенции 29. Мьянма взаимодействовала с МОТ с учетом ограничений, наложенных на нее резолюциями Международной конференции труда в 1999–2000 гг., а также на основании меморандума о взаимопонимании 2002 г.,¹⁷⁷ Дополнительного меморандума о взаимопонимании 2007 г.¹⁷⁸ и Меморандума о взаимопонимании 2012 г.¹⁷⁹ Лишь в 2012 г. Международная конференция труда решила снять ограничения с Мьянмы на временной основе¹⁸⁰, а на 102-й конференции в 2013 г. окончательно упразднила режим ограничений¹⁸¹.

Специальные процедуры в области свободы объединения.

В рамках МОТ особо выделяются специальные процедуры контроля за соблюдением основополагающего права на свобо-

¹⁷⁷ Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Office concerning the appointment of an ILO Liaison Officer in Myanmar (2002) // http://www.ilo.org/yanmar/info/WCMS_106130/lang—en/index.htm (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁷⁸ Supplementary Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Office (2007) // http://www.ilo.org/yanmar/info/WCMS_106131/lang—en/index.htm (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁷⁹ Memorandum of Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Office (2012) // http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/ins/WCMS_175839/lang—en/index.htm (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁸⁰ Resolution concerning the measures on the subject of Myanmar adopted under article 33 of the ILO Constitution, 2012, adopted 13 June 2012 / Appendix to the Provisional Record of the 102nd Session of the ILC // ILC102 -PR2—1-[DDGMR-130514—1], pp. 3—4.

¹⁸¹ International Labour Conference (102nd Session, Geneva, June 2013), Provisional Record, No 17, Geneva, ILO, 2013.

ду объединения, включая т.н. профсоюзные свободы, отраженные в конвенциях 87 и 98.

Специфика этих процедур заключается в существовании постоянно действующих органа: Комитета по свободе объединения, созданного в 1951 г., и комиссии по расследованию и примирению в области свободы объединения, созданной МОТ совместно с ЭКОСОС ООН в 1950 г.

Комитет по свободе объединения является трехсторонним органом Административного совета, в состав которого входят девять членов и девять заместителей, а также независимый председатель. Его заседания проходят три раза в год, носят закрытый характер, его рабочие документы имеют конфиденциальный характер и на практике его решения принимаются консенсусом.

Комитет рассматривает жалобы, касающиеся нарушения принципа свободы объединения, и представляет Административному совету свои заключения и рекомендации. Жалобы могут приниматься к рассмотрению независимо от того, несет ли данная страна какие-либо обязательства, вытекающие из какой-либо конвенции, касающейся свободы объединения. В течение действия процедуры имеется возможность предпринимать различные миссии (прямые контакты, техническое содействие и т.д.) с согласия правительства.

Субъекты обращения с жалобой в Комитет по свободе объединения: национальные организации работодателей или работников, которая прямо затронута нарушениями принципа свободы объединения, описанными в жалобе; международные организации работодателей или работников, имеющие консультативный статус в МОТ или иные, если ссылки на факты касаются вопросов, непосредственно затрагивающих состоящие в ней членские организации; правительства государств-членов.

Комитет принимает доклад по итогам рассмотрения соответствующей жалобы, в котором содержатся его заключения. Комитет может предложить Административному совету направить их соответствующему правительству, заострив его внимание на фактах нарушения установленных требований, и предложить ему принять меры для выправления ситуации, а также направить ему дополнительную информацию о таких мерах. Он может также рекомендовать переадресовать этот вопрос Комиссии по расследованию и примирению.

Последующий мониторинг может осуществляться Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций в рамках общей процедуры контроля, если соответствующая конвенция о свободе объединения ратифицирована государством¹⁸².

За всю историю деятельности Комитета по свободе объединения им было рассмотрено 3 тысячи 277 дел.

Комиссия по расследованию и примирению в области свободы объединения создана в 1950 г. на основе соглашения между Административным советом МОТ и ЭКОСОС.

В качестве субъектов обращения с жалобой выступают государства-члены, ратифицировавшие конвенции о свободе объединения; государства-члены, не ратифицировавшие соответствующие конвенции и не возражающие против направления жалобы на рассмотрение комиссии; государства, не являющиеся членами МОТ, но являющиеся членами Организации Объединенных Наций, если Экономический и социальный совет ООН направил этот вопрос на рассмотрение МОТ, и если соответствующее государство не возражает против этого.

В состав комиссии входят девять независимых экспертов, назначаемых Административным советом, которые, как прави-

¹⁸² <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang—en/index.htm> (дата обращения: 20.08.2017).

ло, работают в группах по три человека. Она рассматривает жалобы, касающиеся нарушений принципа свободы объединения, которые направляются ей Административным советом, в том числе по просьбе правительства, в отношении которого поступила жалоба. Порядок работы Комиссии сравним с порядком работы комиссии по расследованию жалобы, и ее доклады публикуются.

За историю существования процедуры комиссией по расследованию и примирению в области свободы объединения было рассмотрено 6 жалоб (первая в 1966 г. в отношении Японии, последняя в 1992 г. – в отношении ЮАР)¹⁸³.

Процедуры контроля, вытекающие из ст. 19 Устава МОТ.

Специальные процедуры по соблюдению государствами-членами МОТ Деклараций 1998, 2008 гг.

Декларация 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда содержит процедуру проверки исполнения, основываясь на п. 5 е) ст. 19 Устава, предусматривающую предоставление государствами ежегодных докладов по нератифицированным конвенциям МОТ, относящимся к категории основополагающих.

Анализ докладов осуществляется МБТ и дополнительной группой экспертов, создаваемой Административным советом.

На основе полученных докладов и мнений организаций работодателей и работников Генеральный директор готовит Глобальный доклад, который вносится на рассмотрение Конференции; этот доклад составляется с учетом официальной информации или информации, собранной и подтвержденной в соответствии с установленными процедурами. Что касается государств-членов, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, при подготовке Глобального доклада в первую

¹⁸³[http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_160778/lang—en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_160778/lang-en/index.htm) (дата обращения: 20.08.2017).

очередь используются выводы, сделанные в ходе ежегодной проверки исполнения. Что касается государств-членов, ратифицировавших соответствующие конвенции, он главным образом построен на докладах, рассмотренных в соответствии со статьей 22 Устава.

Последний Глобальный доклад был представлен Конференции в 2011 г.

Декларация 2008 г. о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Механизм ее реализации предусматривает осуществление реформы институциональной практики, методов управления и других мер, «направленных на то, чтобы в максимально возможной мере использовать все формы и средства действий, предусмотренные Уставом Организации, для выполнения своего мандата». Механизм реализации Декларации 2008 года повлек за собой включение в повестку дня Конференции периодически рассматриваемых вопросов, предмет которых соответствует одной из стратегических задач Организации. В 2009 году Административный совет постановил утвердить семилетний цикл обсуждения периодически рассматриваемых вопросов, с тем, чтобы стратегические задачи, касающиеся занятости, социальной защиты и основополагающих принципов в сфере труда, могли рассматриваться дважды в течение этого цикла. Другой элемент механизма реализации Декларации 2008 года заключается в обеспечении последовательности между темами Общих обзоров Комитета экспертов и ежегодной стратегической задачей.

Процедура представления Общих обзоров.

В дополнение к процедуре представления регулярных докладов на основании ст. 19 Устава МОТ Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций рассматривает вопросы о применении норм МОТ, как ратифицированных, так

и нератифицированных, касающихся какой-либо конкретной области, выбираемой по решению Административного совета, и публикует углубленные годовые Общие обзоры национального права и практики государств-членов МОТ.

Такие Общие обзоры основываются на докладах, полученных от государств-членов и информации, направленной организациями работодателей и работников. В них содержится анализ влияния конвенций и рекомендаций, трудностей в имплементации и применении, а также указываются средства преодоления соответствующих препятствий. Общий обзор строится на докладах, представляемых в соответствии со статьями 19 и 22 Устава, и он охватывает всех государств-членов независимо от ратификации ими соответствующих конвенций.

Во исполнение решения, принятого Административным советом на его 307-й сессии (март 2010 г.), темы Общих обзоров отбираются с учетом четырех стратегических задач МОТ, как они установлены в Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Специальные процедуры в рамках Трехсторонней Декларации принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики.

Данные процедуры, принятые Административным советом в разное время, были пересмотрены и консолидированы в Приложении 2 к Декларации в марте 2017 г. под названием «Оперативные средства»¹⁸⁴. К таким оперативным средствам относятся:

- поощрение, осуществляемое через региональное наблюдение, поощрение на национальном уровне, в том числе через трехсторонне назначаемые национальные координационные центры (National Focal Points), поощрение со стороны Международного бюро труда;

¹⁸⁴ Annex II. Operational Tools. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. International Labour Office, Geneva, 2017. pp.21—25.

- диалог компаний и профсоюзов;
- процедура рассмотрения споров, касающихся применения Трехсторонней Декларации, посредством толкования ее положений (процедура толкования).

Региональное наблюдение включает в себя региональный доклад Административному совету о поощрении и применении Трехсторонней Декларации в государствах-членах МОТ региона на четырехлетней основе. Региональные доклады должны быть основаны на информации от государств, организаций работодателей и работников, получаемой через вопросник и трехсторонний диалог в рамках специальной сессии на Региональных встречах МОТ.

Поощрение на национальном уровне через создание Национальных координационных центров связано с реализацией положений Конвенции МОТ 144. В данном случае заметно влияние на МОТ процедуры создания и деятельности национальных контактных пунктов (NCP), используемой в рамках Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий. Однако координационные центры МОТ не уполномочены рассматривать конфликтные ситуации, их предназначение связано с повышением осведомленности многонациональных предприятий и их социальных партнеров, государственных органов о принципах Трехсторонней Декларации, а также с проведением мероприятий по формированию навыков, с развитием онлайн платформ и организацией площадок для диалога.

Поощрение со стороны МБТ реализуется через техническое содействие и бесплатный и конфиденциальный справочный сервис МОТ для бизнеса по международным трудовым стандартам.

Диалог компаний и профсоюзов (company-union dialogue) может быть организован на площадке МБТ при взаимном добровольном согласии. В этом случае МБТ обеспечивает ней-

тральную и конфиденциальную основу для обсуждения вопросов, представляющих взаимный интерес. Диалог в данном случае основан на консенсусе сторон, а его содержание не должно использоваться в каких-либо юридически обязательных процедурах.

Процедура рассмотрения споров (процедура толкования) имеет своеобразие в том, что не может дублировать или вступать в конфликт с имеющимися национальными процедурами или контрольными процедурами МОТ, включая не только формальные процедуры, предусмотренные ст.ст. 19, 22, 24 и 26 Устава МОТ, но и неформальное толкование Международным бюро труда по запросам государств, а также процедуры в области свободы объединения.

Суть процедуры состоит в рассмотрении запросов о толковании Трехсторонней Декларации Международным бюро труда и принятии решения о толковании Административным советом. Запросы могут подаваться не только государствами-членами МОТ, но и при определенных условиях национальными и международными организациями работодателей и работников.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что входит в регулярный контроль в Международной организации труда?
2. Каким образом осуществляются процедуры подачи и рассмотрения представлений и жалоб в МОТ?
3. Каковы специальные процедуры контроля в рамках МОТ?

Задания для практики:

1. Проведите анализ использованных контрольных процедур в отношении Мьянмы по фактам нарушения конвенции 29 о принудительном труде.

2. Моделирование процедуры подачи и рассмотрения представлений и жалоб в соответствии со ст.ст. 24 и 26 Устава МОТ.

3. Моделирование деятельности Комитета по свободе объединения.

ГЛАВА 4.

МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Защитные механизмы для трудовых прав в ООН связаны с деятельностью уставных и договорных (конвенционных) органов.

§ 1. Уставные органы ООН и их деятельность в области защиты трудовых прав.

К уставным органам относятся Совет по правам человека, Универсальный периодический обзор, Консультативный комитет, Специальные процедуры Совета по правам человека, Управление Верховного комиссара по правам человека.

На протяжении 60 лет, с 1946 по 2006 гг. в рамках ООН работала **Комиссия по правам человека**, созданная в качестве вспомогательного органа Экономического и социального совета (ЭКОСОС). За данный период состав Комиссии увеличился с 18 до 53 государств.

Комиссия по правам человека действовала на основе резолюций ЭКОСОС 5(I) и 9(II).

Основным вспомогательным органом самой Комиссии была созданная в 1947 г. Подкомиссия по предупреждению дискриминации и защите меньшинств, переименованная в 1999 г. в Подкомиссию по поощрению и защите прав человека. Именно в рамках Подкомиссии проводились исследования в области прав человека, разрабатывались рекомендации в области предотвращения дискриминации, защиты различных меньшинств. Одним из важных результатов деятельности Подкомиссии стала подготовка докладов и руководящих принципов в отношении соблюдения прав человека транснациональными корпорациями и другими предприятиями.

В начале деятельности ООН Комиссия по правам человека ориентировалась на разработку стандартов в области прав человека. Экономический и Социальный Совет принял резолюцию о том, что Комиссия «не имеет право принимать любые меры, в отношении любых жалоб, касающихся прав человека» (Резолюция ЭКОСОС 75 (V) (1947)).

Однако в 1965 году Комиссия по правам человека столкнулась с рядом обращений граждан из Южной Африки и на нее оказывалось значительное давление со стороны неправительственных организаций с тем, чтобы Комиссия начала рассматривать такие обращения.

В результате, в 1967 году Комиссия отошла от прежней практики и учредила специальную рабочую группу экспертов для расследования ситуации в области прав человека в Южной Африке (резолюция CHR2 (XXIII)). Рабочую группу ad-hoc можно рассматривать как первую специальную процедуру Комиссии по правам человека. В 1990 году насчитывалось шесть тематических мандатов, охватывающих насильственные исчезновения, внесудебные, суммарные или произвольные казни, религиозную нетерпимость, наемников, пытки и торговлю детьми. С тех пор многие новые мандаты были созданы в решении проблем прав человека в различных частях мира. В настоящее время они охватывают все регионы и права: гражданские, культурные, экономические, политические и социальные.

Как отмечает В. А. Карташкин в последние годы своего существования «...способность Комиссии ООН по правам человека защищать основные права и свободы была существенно подорвана из-за уменьшения доверия к ней международного сообщества, а также отсутствия профессионализма и практики двойных стандартов в ее работе»¹⁸⁵.

¹⁸⁵ Карташкин В. А. Организация Объединенных Наций и международная защита прав человека в XXI веке: монография. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. — С. 75.

В результате ряд уставных контрольных механизмов и процедур был реформирован, что привело к созданию Совета по правам человека.

Совет по правам человека, который заменил Комиссию по правам человека, провел свое первое заседание 19 июня 2006 года.

Совет является межправительственным органом в системе Организации Объединенных Наций, отвечающим за содействие всеобщему уважению и защите всех прав человека по всему миру и за рассмотрение ситуаций, связанных с нарушением прав человека, а также подготовку соответствующих рекомендаций. В отличие от Комиссии Совет по правам человека является вспомогательным органом Генеральной Ассамблеи, а не ЭКОСОС, хотя при создании дискутировался вопрос о наделении его статусом главного органа ООН. В 2011 г. Генеральная Ассамблея постановила оставить статус СПЧ без изменений и рассмотреть вопрос его сохранения не раньше, чем через 10 и не позже, чем через 15 лет, т.е. в период с 2021 по 2026 г.¹⁸⁶

Сессии Совета проводятся ежегодно в Женеве в течение 10 недель. Он состоит из 47 государств – членов ООН, избираемых Генеральной Ассамблеей ООН на 3 года, без права переизбрания более чем на два срока подряд.

Мандат СПЧ определен Итоговым документом Всемирного саммита 2005 г.¹⁸⁷ и резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 60/251¹⁸⁸, он имеет общий характер, без выделения какой-либо особой группы прав.

¹⁸⁶ Абашидзе А. Х., Гольтяев А. О. Универсальные механизмы защиты прав человека. — М.: Юнити-Дана, 2013. — С. 30.

¹⁸⁷ Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года. Принят резолюцией 60/1 Генеральной Ассамблеи ООН от 16 сентября 2005 года. A/RES/60/1. пара. 157—160. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/487/62/PDF/N0548762.pdf?OpenElement> (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁸⁸ Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 15 марта 2006 г. 60/251. Совет по правам человека. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/502/68/PDF/N0550268.pdf?OpenElement> (дата обращения: 20.08.2017).

Международным механизмом сотрудничества в рамках СПЧ является **Универсальный периодический обзор**, основанный резолюцией 60/251 и состоящий в обзоре выполнения обязательств и обязанностей в области прав человека во всех 193 государствах-членах ООН раз в четыре года¹⁸⁹.

Правовой основой УПО является резолюция Совета 5/1 от 18.06.2007¹⁹⁰. Обзор проводится Рабочей группой УПО, состоящей из 47 членов СПЧ на сессионной основе три раза в год. На каждой сессии, начиная с мая 2012 года, рассматривается по 14 государств или 42 государства в год.

УПО дает оценку выполнения государствами обязательств в области прав человека, закрепленных в следующих документах: (1) Устав ООН; (2) Всеобщая декларация прав человека; (3) договоры в области прав человека, участником которых является государство; (4) добровольные заявления и обязательства государств (в том числе национальная политика в области прав человека и/или осуществленные программы); (5) применимые нормы международного гуманитарного права.

Обзор проводится на основе следующих документов: 1) информация от соответствующего государства, подготовленной для обзора, которая может иметь форму “национального доклада”; 2) информация, содержащаяся в докладах независимых специалистов и групп экспертов в области прав человека, так называемых специальных процедур, договорных органов по правам человека, и других структур ООН; 3) информация, предоставленная другими заинтересованными сторонами, в том числе неправительственными организациями и национальными правозащитными учреждениями.

¹⁸⁹ См., подробнее: Организация Объединенных Наций и права человека / под ред. А.Х. Абашидзе.—М., 2009.—С. 144—181.

¹⁹⁰ Резолюция СПЧ 5/1 от 18.06.2007 «Институциональное строительство Совета по правам человека Организации Объединенных Наций». A/HRC/5/21. Приложение. Раздел I. Механизм универсального периодического обзора. пп. 1—38.

После проведения обзора государства Рабочей группой подготавливается итоговый документ при участии рассматриваемого государства и содействия УВКПЧ. Этот документ представляет собой доклад рабочей группы с кратким изложением хода обзора. Он включает в себя вопросы, заключения и рекомендации, сделанные государствами во время обзора, а также ответы рассматриваемого государства.

В дальнейшем, при проведении последующих циклов обзора государство представляет информацию о мерах, принятых с учетом рекомендаций предыдущего обзора. Тем самым, речь идет о своеобразной специальной процедуре контроля, имеющей сходство с регулярными контрольными процедурами.

Так, в отношении Российской Федерации доклад первого цикла был принят в 2009 г., доклад второго цикла – в 2013 г.

В частности, в докладе второго цикла содержатся рекомендации, сделанные 102 государствами в адрес России, в том числе имеющие отношение к трудовым правам, на которые Российская Федерация дала ответ о принятии или непринятии¹⁹¹:

140.11 рассмотреть вопрос о ратификации (Филиппины) Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей или о присоединении к ней (Египет) – не принята. Российская Федерация продолжит рассмотрение вопроса о совместимости отдельных положений Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов с нормами внутригосударственного законодательства и международных договоров Российской Федерации на соответствующем этапе;

140.50 продолжать и наращивать усилия по проведению в интересах всего населения, особенно уязвимых групп, рабо-

¹⁹¹ Доклад Рабочей группы по универсальному периодическому обзору. Российская Федерация. 8.07.2013. A/HRC/24/14; Соображения в отношении выводов и/или рекомендаций, добровольные обязательства и ответы, представленные государством — объектом обзора. 2.09.2013. A/HRC/24/14/Add.1. URL: <http://www.ohchr.org/RU/HRBodies/UPR/Pages/RUIIndex.aspx> (дата обращения: 20.08.2017).

ты по реализации экономических, социальных и культурных прав, включая повышение минимальной заработной платы (Индонезия) – принимается;

140.71 направить постоянно действующее приглашение в адрес специальных процедур по правам человека и ратифицировать Римский статут МУС, ФП-КПП и Конвенции МОТ 169 и 189 (Парагвай) – не принята Российской Федерацией. По вопросу ратификации Конвенции МОТ 189, российские власти отмечают, что российское законодательство обеспечивает достаточный уровень правовой защиты всем категориям работников, в том числе лицам, работающим на дому. Особенности труда надомников учтены в положениях гл. 49 Трудового кодекса;

140.75 принять определение прямой и косвенной дискриминации в целях предотвращения дискриминации в конкретных сферах деятельности, к которым, в частности, имеют отношение женщины, дети, мигранты и коренные народы (Парагвай) – не принята Российской Федерацией, поскольку в российском праве уже существует разработанное определение дискриминации, которое включает в себя, как прямой, так и косвенный элемент;

140.78 принимать эффективные меры для предотвращения насилия в отношении женщин и дискриминации по признаку пола при трудоустройстве (Ирак) – принята Российской Федерацией;

140.202 расследовать утверждения о злоупотреблениях в отношении трудящихся на олимпийском комплексе в Сочи (Коста-Рика) – не принята Российской Федерацией;

140.227 обеспечивать соблюдение прав трудящихся-мигрантов и членов их семей (Сенегал) – принята Российской Федерацией.

Другой международный механизм в рамках СПЧ – **Консультативный комитет**, также был создан резолюцией 5/1

Совета¹⁹² и заменил собой Подкомиссию по поощрению и защите прав человека. Главная задача Комитета — предоставление экспертных знаний Совету таким образом и в такой форме, в которой они будут востребованы Советом, уделяя основное внимание исследованиям и основанным на исследованиях консультациям.

Как отмечено в мандате Комитета, круг вопросов, входящих в предмет рассмотрения, включает в себя поощрение и защиту всех прав человека. При этом Консультативный комитет не принимает каких-либо решений, это т.н. мозговой центр Совета.

Процедура рассмотрения жалоб в рамках Совета по правам человека была установлена резолюцией 5/1¹⁹³ взамен существовавшей в рамках Комиссии по правам человека процедуры 1503¹⁹⁴ с целью рассмотрения систематических и достоверно подтвержденных грубых нарушений всех прав человека и всех основных свобод, совершаемых в любом районе мира и при любых обстоятельствах.

Процедура рассмотрения жалоб носит конфиденциальный характер и затрагивает сообщения, представляемые отдельными лицами, группами лиц или неправительственными организациями, которые утверждают, что стали жертвами нарушений прав человека или владеют надежной информацией о таких нарушениях.

Для рассмотрения жалоб и доведения до сведения Совета систематических и достоверно подтвержденных грубых нарушений прав человека и основных свобод созданы две рабочие группы: рабочая группа по сообщениям и рабочая группа по ситуациям. Рабочая группа по сообщениям формируется из 5

¹⁹² Резолюция СПЧ 5/1. пп. 65—84.

¹⁹³ Резолюция СПЧ 5/1. пп. 85—109.

¹⁹⁴ Резолюция 1503 (XLVIII) Экономического и Социального Совета от 27 мая 1970 года с изменениями, внесенными в нее резолюцией 2003/3 от 19 июня 2000 года.

членов Консультативного комитета и проводит первоначальную проверку приемлемости полученных сообщений, а также оценивает существо утверждений о нарушениях. Сообщения, признанные приемлемыми, вместе с рекомендациями передаются в рабочую группу по ситуациям. Рабочая группа по ситуациям создается из 5 представителей государств-членов СПЧ, назначаемых каждой региональной группой, изучает признанные приемлемыми сообщения на основе информации и рекомендаций Рабочей группы по сообщениям, представляет СПЧ доклад о систематических случаях грубых и достоверно подтвержденных нарушений прав человека и основных свобод, также выносит рекомендации Совету относительно принятия необходимых мер. В качестве возможных мер параграф 109 резолюции 5/1 указывает:

- прекращение рассмотрения ситуации при отсутствии оснований для дальнейшего рассмотрения,
- продолжение удержания ситуации в поле зрения с запросом соответствующего государства о представлении дополнительной информации или с назначением независимого высококвалифицированного эксперта для наблюдения за ситуацией,
- прекращение рассмотрения вопроса в соответствии с конфиденциальной процедурой с тем, чтобы приступить к открытому рассмотрению,
- рекомендация УВКПЧ оказать соответствующей стране техническое содействие, помощь или консультативные услуги.

В числе рассмотренных по процедуре 5/1 ситуаций можно отметить Ситуацию с членами и лидерами профсоюзов и защитниками прав человека в Ираке, рассмотренную на 21 сессии в 2012 г.¹⁹⁵

¹⁹⁵ Report of the Human Rights Council on its twenty-first session. A/HRC/21/2. para.229.
URL: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-2_en.pdf (дата обращения: 20.08.2017).

Специальные процедуры – это общее название механизмов, созданных Комиссией по правам человека и Советом по правам человека для рассмотрения конкретных ситуаций в странах или тематических вопросов во всех частях мира. Функционирование механизма Специальных процедур может осуществляться как на основе индивидуального подхода – специальный докладчик или представитель, независимый эксперт, так и в составе самостоятельной рабочей группы. Обычно это авторитетные и независимые эксперты, работающие на добровольной основе, которых назначает Совет по правам человека.

Мандаты специальных процедур обычно уполномочивают своих обладателей (мандатариев) на осуществление деятельности по изучению, мониторингу, консультации и подготовке публичного отчета о ситуации с правами человека в конкретных странах и территориях (страновые мандаты). Когда речь идет о серьезных нарушениях прав человека во всем мире, такие мандаты называются тематическими. В настоящее время осуществляется 44 тематических и 12 страновых мандатов. По ним Совету по правам человека представляются доклады с выводами и рекомендациями. Иногда мандаты специальных процедур являются единственным механизмом, который может предупредить международное сообщество по некоторым вопросам в области прав человека.

Многие тематические мандаты так или иначе касаются вопросов соблюдения и защиты трудовых прав, среди них выделяются:

- Рабочая группа по вопросам прав человека и транснациональных корпораций и других бизнес предприятий была создана в 2011 г. резолюцией 17/4 СПЧ. Последнее обновление мандата Рабочей группы было сделано резолюцией 35/7 в 2017 г. Основной задачей рабочей группы является содействие

эффективному и всеобъемлющему распространению и применению Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление Рамочной концепции ООН «Защита, соблюдение и средства защиты»¹⁹⁶,

- Независимый докладчик по современным формам рабства¹⁹⁷ — мандат спец. докладчика был учрежден в 2004 г. резолюцией СПЧ 6/14 вместо Рабочей группы по современным формам рабства, созданной еще в 1974 г. Комиссией по правам человека. Последний раз мандат спец. докладчика был обновлен в 2016 г. резолюцией 33/1.

В докладе 2009 г. Специальный докладчик более подробно исследовал проблему принудительного труда, обращая особое внимание на кабальный труд как на преобладающий пример принудительного труда.

В своих выводах Специальный докладчик рекомендует правительствам, неправительственным организациям, учреждениям системы Организации Объединенных Наций и субъектам частного сектора принять конкретные предупредительные, обвинительные и защитные меры для борьбы с принудительным и кабальным трудом¹⁹⁸.

- Специальный докладчик по правам человека мигрантов¹⁹⁹ — мандат был учрежден в 1999 г. Комиссией по правам человека резолюцией 1999/44 и впоследствии неоднократно продлевался на трехлетний период. Последнее обновление мандата было сделано резолюцией СПЧ 34/21 от 7.04.2017.

¹⁹⁶ <http://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx> (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁹⁷ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Slavery/SRSlavery/Pages/SRSlaveryIndex.aspx> (дата обращения: 20.08.2017).

¹⁹⁸ Доклад Специального докладчика по вопросу о современных формах рабства, включая его причины и последствия, 12-я сессия Совета по правам человека, 10.07.2009. A/HRC/12/21.

¹⁹⁹ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/SRMigrantsIndex.aspx> (дата обращения: 20.08.2017).

Доклад Спец. докладчика по правам человека мигрантов, представленный Генеральной Ассамблее в 2015 г., был посвящен влиянию практики найма на права человека мигрантов, в особенности малооплачиваемых трудящихся, во время их трудовой миграции. В нем выражается озабоченность по поводу очевидно растущей распространенности жестокой эксплуатации и надругательств, которые испытывают мигранты в руках неэтичных вербовщиков, посредников и субагентов в обеих странах происхождения и назначения. Спец. докладчик рекомендует всеобъемлющую и основанную на правах человека систему для достижения полного перехода к этической системе найма²⁰⁰.

- Специальный докладчик по вопросу о праве на свободу мирных собраний и праве на свободу ассоциации²⁰¹. Мандат принят СПЧ резолюцией 15/21 в 2010 г.²⁰²

В докладе спец. докладчика, представленном Генеральной Ассамблее ООН в 2016 г., рассматриваются осуществление и реализация прав на свободу мирных собраний и праве на свободу ассоциации на рабочем месте, причем особое внимание уделяется наиболее маргинализированным представителям мировых трудовых ресурсов, включая работников глобальных производственно-сбытовых цепей, работников неформального сектора, трудящихся-мигрантов, домашних работников и других²⁰³.

²⁰⁰ Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, Mr. François Crépeau, 70-th session, General Assembly, 11.08.2015. A/70/310. URL: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/A-70-310.pdf> (дата обращения: 25.08.2017).

²⁰¹ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/AssemblyAssociation/Pages/SRFreedomAssemblyAssociationIndex.aspx> (дата обращения: 20.08.2017).

²⁰² Резолюция, принятая Советом по правам человека. Право на свободу мирных собраний и право на ассоциацию. 6/10/2010. A/HRC/RES/15/21. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/167/00/PDF/G1016700.pdf?OpenElement> (дата обращения: 24.08.2017).

²⁰³ Доклад Специального докладчика по вопросу о праве на свободу мирных собраний и праве на свободу ассоциации, 71-я сессия ГА ООН, 14.09.2016. A/71/385. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/385&referer=/english/&Lang=R (дата обращения: 24.08.2017).

Рекомендации доклада адресованы государствам, предприятиям (в том числе работодателям, крупным фирмам, дочерним компаниям, поставщикам, франшизодержателям или инвесторам в рамках производственно-сбытовых цепочек), гражданскому обществу, в частности, профсоюзам, Международной организации труда, ООН и многосторонним финансовым учреждениям.

Ряд других специальных процедур также могут иметь отношение к трудовым правам в рамках своей тематики, в том числе Независимый эксперт по осуществлению всех прав человека пожилых людей, Специальный докладчик по правам инвалидов, Независимый эксперт по вопросу о правах человека и международной солидарности, Специальный докладчик по современным формам расизма, Рабочая группа по вопросу о дискриминации в отношении женщин в законодательстве и практике, и др.

Пост **Верховного комиссара ООН по правам человека и его Управление (УВКПЧ)** были созданы резолюцией 48/141 Генеральной Ассамблеи 1993 г. по итогам Всемирной конференции по правам человека 1993 г. на основе первоначально существовавшей Программы ООН по правам человека, а затем Центра по правам человека.

Мандат УВКПЧ включает в себя такие сферы, как предотвращение нарушений прав человека, обеспечение соблюдения прав человека, поощрение международного сотрудничества в области защиты прав человека, координирование деятельности ООН, связанной с правами человека, укрепление и продвижение системы ООН в области прав человека.

Помимо этого, УВКПЧ работает над тем, чтобы тематика прав человека находила отражение во всех программах ООН.

УВКПЧ обеспечивает основную поддержку заседаний Совета по правам человека и последующей деятельности по

итогах работы Совета, поддерживает работу докладчиков, представителей и рабочих групп через свой Департамент по обеспечению работы Совета по правам человека и специальных процедур, а также содействует работе 10 договорных органов по правам человека, уполномоченных наблюдать за выполнением странами договоров в области прав человека, через Департамент по вопросам договоров в области прав человека.

§ 2. Статус и компетенция договорных органов ООН в области контроля соблюдения и защиты трудовых прав.

Договорные органы по правам человека – комитеты, состоящие из независимых экспертов, осуществляющие контроль исполнения государствами-участниками соответствующих международных договоров в области прав человека своих обязательств, вытекающих из договоров.

Существует 10 договорных органов по правам человека, мандат которых определяется соответствующим договором ООН. Мандаты двух договорных органов вытекают из одного договора: Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов 1984 г. с учетом Факультативного протокола 2002 г., в остальных случаях каждый комитет соответствует отдельному международному договору. Среди них выделяются договорные органы, в большей степени имеющие отношение к защите трудовых прав:

- Комитет по правам человека;
- Комитет по экономическим, социальным и культурным правам;
- Комитет по ликвидации расовой дискриминации;
- Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин;
- Комитет по защите прав трудящихся-мигрантов;
- Комитет по правам инвалидов;
- Комитет по правам ребенка.

Договорные органы выполняют ряд функций в соответствии с положениями договоров, учредивших их. Среди них и периодический контроль – рассмотрение периодических докладов государств-участников, рассмотрение индивидуальных жалоб, проведение расследований на местах, а также приня-

тие замечаний общего порядка, поясняющих отдельные положения договоров.

Рассмотрим деятельность некоторых договорных органов, имея в виду, что практика всех договорных органов ООН по правам человека может быть связана с трудовыми правами, если даже трудовые права прямо не указаны в соответствующем договоре, но являются основанием возникновения нарушения иных прав, предусмотренных соглашениями по правам человека.

Комитет по правам человека был создан в 1977 г. на основе ст. 28 МПГПП в составе 18 экспертов, избираемых на четыре года.

Правила процедуры КПЧ действуют в редакции 2012 г.²⁰⁴

Мандат КПЧ распространяется на трудовые права, отраженные в МПГПП, в частности, в ст. 8 (рабство, подневольное состояние, принудительный и обязательный труд), ст. 22 (свобода объединения), ст. 26 (запрет дискриминации).

Все государства-участники обязаны регулярно предоставлять КПЧ доклады об исполнении положений МПГПП. Первоначальный доклад государство должно предоставить спустя год после присоединения к Пакту, а затем – по запросу Комитета (обычно каждые четыре года). Комитет изучает каждый доклад и излагает свои соображения и рекомендации государству-участнику в виде «заключительных замечаний». С 2011 г. КПЧ запустил новую факультативную процедуру докладов, основанную на т.н. списке вопросов до отчетности и письменных ответах правительств на него вместо доклада²⁰⁵.

²⁰⁴ Правила процедуры Комитета по правам человека. Комитет по правам человека. 103-я сессия. 11/01/2012. CCPR/c/3/Rev.10.

²⁰⁵ Focused reports based on replies to lists of issues prior to reporting (LOIPR): Implementation of the new optional reporting procedure (LOIPR procedure). Human Rights Committee. 99th session. 29.09.2010. CCPR/C/99/4.

На основе ст. 41 МПГПП КПЧ может рассматривать сообщения от государства о невыполнении другим государств-участником Пакта своих обязательств по нему. В этом случае создается *ad hoc* Комиссия по примирению.

КПЧ рассматривает индивидуальные сообщения в соответствии с Первым Факультативным протоколом к Пакту. Комитет наделен компетенцией принимать и рассматривать сообщения от лиц, находящихся под юрисдикцией государства-участника Факультативного протокола, которые утверждают, что они являются жертвами нарушения данным государством-участником какого-либо из прав, изложенных в Пакте²⁰⁶.

В практике КПЧ имеется несколько решений по сообщениям, связанным с трудовыми правами.

В частности, это Сообщение КПЧ по Сообщению 1036/2001 Бернадетт Фор против Австралии от 31.10.2005²⁰⁷, касающемуся получения пособия по безработице в зависимости от выполнения требования о занятии обязательным трудом. Одна из обжалуемых статей – ст. 8 Пакта.

Автор сообщения утверждал, что она была поставлена перед необходимостью исполнения принудительного или обязательного труда, в частности, путем предъявления ей требования об участии в программе «работа за пособие». В случае отказа она была бы лишена средств к существованию в результате снижения ставки или приостановления выплаты ей пособия по безработице.

В рамках рассмотрения заявления по существу КПЧ дал свое толкование термину «принудительный или обязательный труд», отметив, что представленные ему материалы, включая отсутствие унижающего человеческое достоинство или негу-

²⁰⁶ См., подробнее: Правила процедуры Комитета по правам человека. Правила 84—104.

²⁰⁷ Сообщение 1036/2001 Bernadette Faure v. Australia. CCPR/C/85/D/1036/2001. <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1218> (дата обращения: 20.08.2017).

манного аспекта конкретного вида выполняемого труда, не указывают на то, что данный труд подпадает под положения, изложенные в ст. 8.

Решение КПЧ по сообщениям 1822,1823,1824,1825 1826/2008 Х.Б.Р. и другие против Колумбии от 23.07.2012, касающимся нарушения ст. 22 Пакта о свободе объединения в профсоюзы, признало сообщения неприемлемыми в связи с исчерпанием средств внутренней правовой защиты, а именно, поскольку заявители не обратились с ходатайством о вынесении постановления о запрете или о защите их конституционных прав (ампаро)²⁰⁸.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам является единственным из договорных органов, который не был предусмотрен Международным Пактом об экономических, социальных и культурных правах, и был создан на основании резолюции ЭКОСОС 1985/17 от 28.05.1985 в рамках мандата Экономического и социального совета, закрепленного в гл. 4 МПЭСКП.

Мандат КСКП в области трудовых прав вытекает из ст. 6–8 МПЭСКП.

Основная задача КЭСКОП состоит в рассмотрении периодических докладов государств-участников о принимаемых мерах и о прогрессе на пути к достижению соблюдения прав, признаваемых в Пакте. Доклады государств представляются в течение двух лет после присоединения к Пакту, а затем каждые пять лет. Комитет изучает каждый доклад и направляет государству-участнику свои соображения и рекомендации в форме «заключительных замечаний»²⁰⁹.

²⁰⁸ Сообщения № 1822, 1823, 1824, 1825 и 1826/2008, CCPR/C/105/D/1822.1823.1824.1825.1826/2008.

²⁰⁹ См., например: Заключительные замечания Комитета по экономическим, социальным и культурным правам, Российская Федерация. 46-я сессия. 1.06.2011. E/C.12/RUS/CO/5.

Факультативный протокол к МПЭСКП, вступивший в силу 5.03.2013, наделил Комитет полномочиями по получению и рассмотрению индивидуальных сообщений, а также по проведению расследований и рассмотрению межгосударственных сообщений. Временные правила процедуры были приняты Комитетом в 2012 г.²¹⁰

На сегодняшний день имеется одно решение Комитета, принятое в марте 2016 г., по сообщению 11/2015 F.G.M. и другие против Испании в отношении дополнительных социальных пособий, предусмотренных коллективным соглашением. Одно из обжалуемых прав закреплено в ст. 7 Пакта – право на справедливые и благоприятные условия труда. Комитет признал сообщение неприемлемым по критерию времени (*ratione temporis*), посчитав, что все факты, ставшие предметом сообщения, включая все соответствующие судебные решения национальных органов, имели место до вступления в силу Факультативного протокола для Испании²¹¹.

В качестве особого средства контроля КЭСКП использует замечания общего порядка, среди которых есть замечания, посвященные трудовым правам:

Замечание общего порядка 18 от 24.11.2005 «Право на труд»²¹², Замечание общего порядка 23 от 27.04.2016 о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 МПЭСКП)²¹³.

²¹⁰ Временные правила процедуры в соответствии с Факультативным протоколом к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, принятые Комитетом на его сорок девятой сессии (12—30 ноября 2012 года). 15.01.2013. E/C.12/49/3.

²¹¹ Сообщение № 11/2015. F.G.M. и другие против Испании. 30.03.2016. E/C.12/57/D/11/2015. <http://juris.ohchr.org/Search/Details/2136> (дата обращения: 20.08.2017).

²¹² Замечание общего порядка № 18, 24.11.2005. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. 35-я сессия. E/C.12/GC/18.

²¹³ Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). 27.04.2016. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам. E/C.12/GC/23.

Комитет по ликвидации расовой дискриминации создан в 1969 г. из 18 независимых экспертов для осуществления наблюдения и контроля в отношении Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации. Правила процедуры Комитета по ликвидации расовой дискриминации действуют в редакции 1986 г.²¹⁴

Мандат КЛРД распространяется на трудовые права в части общего запрета расовой дискриминации по ст. 2 Конвенции, включая обязательство принимать особые и конкретные меры в том числе в социальной области, с целью обеспечения надлежащего развития и защиты некоторых расовых групп или лиц, к ним принадлежащих, с тем чтобы гарантировать им полное и равное использование прав человека и основных свобод. Также ст. 5 Конвенции предусматривает, государства-участники обязуются запретить и ликвидировать расовую дискриминацию во всех ее формах и обеспечить равноправие каждого человека перед законом, без различия расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения, в особенности в отношении осуществления следующих прав:

...(е) прав в экономической, социальной и культурной областях, в частности:

(i) права на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда, защиту от безработицы, равную плату за равный труд, справедливое и удовлетворительное вознаграждение;

(ii) права создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Процедуры контроля, используемые Комитетом, включают в себя:

²¹⁴ Правила процедуры Комитета по ликвидации расовой дискриминации. CERD/C/35/Rev.3. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2f35%2fRev.3&Lang=ru (дата обращения: 20.08.2017).

- регулярный контроль через рассмотрение докладов государств о выполнении обязательств в соответствии с Конвенцией. Первоначальный доклад должен быть представлен через год после присоединения к Конвенции. Результатом изучения доклада являются соображения и рекомендации КЛРД в виде заключительных замечаний.

- процедура раннего реагирования, включающая в себя меры раннего предупреждения и срочные процедуры, используемые в целях предупреждения серьезных нарушений Конвенции;

- рассмотрение межгосударственных сообщений, на основе ст. 11–13 Конвенции, с созданием согласительной комиссии.

- рассмотрение индивидуальных сообщений на основании ст. 14 Конвенции.

Также КЛРД осуществляет разъяснения положений Конвенции, основанные на изучении докладов и информации, полученных от государств-участников, в виде общих рекомендаций в соответствии со ст. 9 Конвенции.

В практике КЛРД имеются сообщения, затрагивающие трудовые права. Уже первые сообщения, поступавшие в Комитет, касались нарушения ст. 5 Конвенции в части права на труд: Сообщение 1/1984, А. Ильмаз-Доган против Нидерландов (прекращение действия договора о найме в отношении гражданки Турции), Сообщение 2/1989 Демба Талибе Диоп против Франции (право заниматься адвокатской практикой гражданина Сенегала), Сообщение 6/1995 З.У.Б.Ш. против Австралии (дискриминация гражданина Австралии пакистанского происхождения по условиям назначения, работы и увольнения с работы в пожарной службе) и целый ряд других²¹⁵.

Из последних сообщений можно выделить Сообщение 56/2014 от 30.04.2014 В.С. против Словакии, которое каса-

²¹⁵ Записка секретариата, содержащая подборку мнений и решений, принятых Комитетом по ликвидации расовой дискриминации. 5.06.2000. CERD/C/390.

лось дискриминации в сфере доступа к занятости представителей цыган. Мнение Комитета по данному сообщению было вынесено 4.12.2015²¹⁶. Сообщение было признано приемлемым и было рассмотрено по существу. Комитет пришел к выводу, что представленные ему факты свидетельствуют о нарушении права заявителя на труд без различия расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения в нарушение обязательства государства-участника обеспечить равноправие в отношении права на труд, как это предусмотрено в подпункте i) пункта е) статьи 5 (пара. 7.3).

Комитет рекомендует государству-участнику принести извинения заявителю и предоставить ей адекватную компенсацию ущерба, причиненного вышеупомянутыми нарушениями Конвенции. Кроме того, Комитет рекомендует государству-участнику обеспечить всестороннее соблюдение своего Антидискриминационного закона и другие меры. В дальнейшем мониторинг исполнения соответствующих рекомендаций осуществляется в ежегодном докладе Комитета.

Комитет по правам инвалидов был создан в 2008 г. в составе 18 независимых экспертов осуществления наблюдения и контроля в отношении Конвенции по правам инвалидов. Правила процедуры Комитета действуют в редакции 2016 г.²¹⁷

Мандат КПИ в области трудовых прав включает положения ст. 27 Конвенции «Труд и занятость», где перечислено большое число прав в области труда, включая право на труд, запрет дискриминации по признаку инвалидности, запрет рабства, подневольного состояния, принудительного или обязательного труда, защиту прав инвалидов на справедливые

²¹⁶ Мнение Комитета по ликвидации расовой дискриминации в соответствии со статьей 14 Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (восемьдесят восьмая сессия) относительно Сообщения № 56/2014 В.С. против Словакии. CERD/C/88/D/56/2014.

²¹⁷ Правила процедуры Комитета по правам инвалидов. 10.10.2016. CRPD/C/1/Rev.1.

и благоприятные условия труда, профсоюзные права, права в области трудоустройства.

КПИ осуществляет регулярный контроль, анализируя доклады государств-участников о выполнении обязательств по Конвенции. Первоначальный доклад государства представляют в течение двух лет после ратификации Конвенции, далее на четырехлетней основе. По результатам изучения докладов КПИ выносит свои предложения и общие рекомендации по докладу в виде заключительных замечаний.

Факультативным протоколом к Конвенции предусмотрены две процедуры контроля: рассмотрение индивидуальных сообщений, а также проведение расследований в случае достоверных свидетельств грубых и систематических нарушений Конвенции по правам инвалидов. Примечательно, что ни Конвенция, ни Факультативный протокол не содержат процедуры рассмотрения межгосударственных сообщений, что свидетельствует о низкой востребованности такой процедуры в рамках других договоров ООН по правам человека.

Несмотря на небольшую историю деятельности Комитета по правам инвалидов, в его багаже уже имеются индивидуальные сообщения, касающиеся трудовых прав.

Так, можно выделить Сообщения, принятые по Сообщению 2/2010 Лилиан Гринингер против Германии об уклонении от поощрения права на труд путем уклонения от интеграции инвалида на рынок труда²¹⁸. В своих сообщениях по существу сообщения Комитет отметил нарушения ст. 27 Конвенции и представил рекомендации как в отношении конкретного лица, так и по общим вопросам, связанным с приведением внутреннего законодательства Германии в соответствие с положениями Конвенции, в частности, путем пересмотра содер-

²¹⁸ Сообщения, принятые Комитетом на его одиннадцатой сессии (31 марта—11 апреля 2014 года) по Сообщению № 2/2010 Лилиан Гринингер против Германии. CRPD/C/D/2/2010.

жания и функционирования схемы выделения интеграционных субсидий лицам, имеющим постоянную инвалидность, с целью обеспечить полное соблюдение ею принципов Конвенции и путем обеспечения потенциальным работодателям возможности эффективно востребовать схему всякий раз, когда это уместно (пара. 7).

Соображения Комитета по Сообщению 5/2011 Мария-Луиза Юнгелин против Швеции от 2.10.2014 о процедуре трудоустройства и надлежащем усовершенствовании и переоборудовании рабочего места²¹⁹. Комитет признал сообщение приемлемым и не обнаружил нарушения Конвенции, сославшись на свободу усмотрения государств при оценке разумности и соразмерности мер приспособления рабочего места. Такое решение Комитета было сопровождено особым мнением пяти экспертов из 16 участвующих в заседании, в котором отмечалось несогласие авторов с позицией Комитета об оценке актов судебных органов Швеции.

Соображения Комитета по Сообщению 9/2012 А.Ф. против Италии 27.03.2015²²⁰ о процессе набора персонала, дискриминации в процессе применения национального законодательства о праве инвалидов на трудоустройство: работодателем не соблюдалась квота для инвалидов. Сообщение было признано приемлемым и рассмотрено по существу. Комитет не обнаружил нарушения ст. 27 Конвенции, отметив, что, как правило, оценка фактов и доказательств по конкретному случаю осуществляется судами государств — участников Конвенции, только если не будет выявлено, что оценка была явно произвольной или равнозначной отказу в правосудии.

²¹⁹ Соображения, принятые Комитетом на его двенадцатой сессии (15 сентября — 3 октября 2014 года) по Сообщению № 5/2011 Мария-Луиза Юнгелин против Швеции. CRPD/C/12/D/5/2011.

²²⁰ Соображения, принятые Комитетом на его тринадцатой сессии (25 марта — 17 апреля 2015 года) по Сообщению № 9/2012 А.Ф. против Италии. CRPD/C/13/D/9/2012.

Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей был создан в 2004 году в составе 10 экспертов, обладающих высокой моральной репутацией, беспристрастностью и признанной компетенцией в области, охватываемой Конвенцией, затем в 2009 г. число экспертов было увеличено до 14 на основании ст. 72.

Комитет осуществляет регулярный контроль соблюдения Конвенции на основе докладов государств, представляемых раз в пять лет, причем рассмотрение докладов проводится в тесном взаимодействии с Международным бюро труда на основе ст. 74.

Статья 77 Конвенции закрепляет компетенцию Комитета в отношении получения и рассмотрения индивидуальных сообщений – частных жалоб, такая компетенция должна быть явным образом подтверждена государством-участником. По состоянию на 9 ноября 2016 г. заявление о признании компетенции Комитета сделано 4 государствами при необходимых 10.

Комитет делает обзор докладов государств-участников и представляет свои комментарии. По окончании принимаются заключительные замечания по результатам рассмотрения докладов, которые передаются государству-участнику и опубликовываются. Кроме того, Комитет принимает замечания общего порядка, содержащие его комментарии отдельных вопросов, отраженных в Конвенции. Речь не может идти об официальном толковании, но тем самым Комитет обозначает свою позицию по содержанию норм Конвенции.

На сегодняшний день принято 2 замечания общего порядка: о трудящихся-мигрантах, работающих в качестве домашней прислуги (2011 г.) и о правах трудящихся-мигрантов, не имеющих постоянного статуса, и членов их семей (2013 г.).

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем особенность обеспечительного механизма по защите трудовых прав в ООН.
2. Перечислите уставные и конвенционные контрольные органы ООН.
3. Какой компетенцией наделены договорные органы ООН в области соблюдения и защиты трудовых прав?

Задания для практики:

1. Моделирование процедуры рассмотрения индивидуальных жалоб на нарушение трудовых прав в одном из комитетов ООН.
2. Сделайте обзор специальных процедур Совета по правам человека ООН на предмет защиты трудовых прав.
3. Проведите анализ Замечания общего порядка 18 2005 г. КЭСКП.
4. Сравните эффективность органов ООН с контрольными органами МОТ и региональными механизмами в области защиты трудовых прав.

**ГЛАВА 5.
МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ
В СОВЕТЕ ЕВРОПЫ**

*§ 1. Деятельность Европейского суда по правам человека
по защите трудовых прав.*

Деятельность Европейского Суда по правам человека, который формирует прецедентное право, осуществляя толкование положений Европейской конвенции по правам человека и основных свобод, основывается на концепции автономного правопорядка, созданного Конвенцией: в деле Северная Ирландия против Великобритании Европейский Суд по правам человека отметил, что, «в отличие от международных договоров классического вида, Конвенция включает в себя больше, чем просто взаимные обязательства между договаривающимися государствами. Она создает над сетью взаимных, двусторонних соглашений объективные обязательства, которые, по словам преамбулы, выигрывают от коллективного исполнения»²²¹.

Изначально при заключении Европейской конвенции государства отступили от подхода неделимости прав человека, примененного во Всеобщей декларации прав человека к гражданским и политическим правам, и к экономическим, социальным и культурным правам. Такой подход был связан, в частности, с позицией европейских государств, заключавшийся в том, что необходимо сначала обеспечить эффективную модель политической демократии в Европе. Пьер-Анри Тейтген, один из разработчиков Конвенции и активный сторонник создания Европейского судебного механизма защиты прав человека, отмечал в своем докладе Парламентской Ассамблее Совета Европы

²²¹ Ireland v. The United Kingdom, 5310/71, Council of Europe: European Court of Human Rights, 13 December 1977, Ser. A, Vol. 25, para. 239.

в сентябре 1949 года: «Конечно, «профессиональные» свободы и «социальные» права, которые имеют в себе фундаментальное значение, должны быть также, в будущем, определены и защищены; но все поймут, что необходимо вначале создать и гарантировать политическую демократию в Европейском Союзе, а затем координировать наши экономики, прежде чем браться за обобщение социальной демократии»²²².

Отказ государств от включения в Европейскую конвенцию социальных прав был связан, в первую очередь, с желанием создать реально действующий механизм защиты закрепленных прав через включение права на петицию для частных лиц в межгосударственные органы. Поскольку социально-экономические права с большим трудом удалось согласовать для включения во Всеобщую декларацию прав человека, не имеющую юридически обязательного механизма исполнения, то разработчики Европейской конвенции не стали рисковать. Тем не менее, в преамбуле Конвенции говорится о решимости государств «...сделать первые шаги на пути обеспечения коллективного осуществления некоторых из прав, изложенных во Всеобщей декларации», тем самым возможность для дальнейшего движения была сохранена.

Примечательно, что такой подход разделения прав человека на две группы был избран в дальнейшем и в рамках ООН при подготовке пактов о правах человека,

Несмотря на то, что Европейская конвенция закрепила гражданские и политические права, ее разработчики не остались полностью индифферентны по отношению к работникам и к труду, в частности, включив в текст ст. 4 конвенции положение о запрете принудительного труда, а также положение о создании и вступлении в профсоюз в ст. 11.

²²² Report presented by M. Teitgen on behalf of the Committee on Legal and Administrative Questions on the establishment of a collective guarantee of essential freedoms and fundamental rights // Proceedings of the First Ordinary Session of the Consultative Assembly of the Council of Europe, Fifteenth Sitting, 5 September 1959. Doc. 77. para 5.

«Эффект потолка»²²³ или эффект исключения – характеризует подход ЕСПЧ к социальным и трудовым правам в 70-е – 80-е гг. (дела *Schmidt and Dahlstrom v Sweden* A 21 (1976); 1 EHRR632., *National Union of Belgian Police v Belgium* A 19 (1975); 1 EHRR578.).

Вирджиния Мантувалу отмечает традиционно неохотное отношение ЕСПЧ к защите предполагаемых социальных компонентов Конвенции²²⁴.

Такое отношение критиковалось еще в начале 90-х годов XX века ведущим специалистом в области международного права Антонио Кассезе применительно к признанию Европейской Комиссией неприемлемости жалобы *Francine van Kolsen* против Бельгии²²⁵ в части нарушения статьи 3 Конвенции (бесчеловечное или унижающее достоинство обращение). Комиссия не нашла превышения минимального уровня тяжести (*minimum level of severity*) в том, что заявителю, находящемуся в сложных экономических и социальных условиях, государственной компанией в холодное время года была отключена электроэнергия в его единственном жилье. По мнению А. Кассезе, на тот момент Комиссия не выработала какого-либо критерия, по которому можно было бы оценить, действительно ли лица, считающие, что в силу тяжелых экономических или социальных условий нарушено их право, предусмотренное ст. 3, могут воспользоваться соответствующей защитой²²⁶.

²²³ Craig Scott called a 'ceiling effect'. См.: Scott C. *Reaching Beyond (Without Abandoning) the Category of "Economic, Social and Cultural Rights"* // *Human Rights Quarterly*. 1999. Vol. 21. No 3. pp. 633–660.

²²⁴ Mantouvalou V. *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation* // *Human Rights Law Review*. 2013. N1. P. 4. doi:10.1093/hrlr/ngt001.

²²⁵ *Francine van Volsem v. Belgium* (decision of 9 May 1990, application No. 14641/89) // *Revue Universelle de Droit de l'Homme*. 1990. N2. P. 384–385.

²²⁶ Cassese A. *Can the Notion of Inhuman or Degrading Treatment Be Applied to Socio-Economic Conditions?* // *European Journal of International Law*. 1991. No2. P. 145.

В то же время, даже в практике конца 70-х годов ЕСПЧ признавал наличия социального измерения у гражданских прав, примером чего служит решение *Airey v. Ireland*, в котором суд заявил, что он «...осознает, что дальнейшая реализация социальных и экономических прав в значительной степени зависит от ситуации – в частности, финансовой – в государстве, о котором идет речь... Несмотря на то, что в Конвенции закреплены, по существу, гражданские и политические права, многие из них имеют последствия социального и экономического характера. Поэтому Суд, как и Комиссия, полагает, что сам факт, что толкование Конвенции может распространяться на сферу социальных и экономических прав, не должен быть решающим фактором против такого толкования; нет водораздела, отделяющего эту сферу от области, охватываемой настоящей Конвенцией»²²⁷.

Как отмечают Филип Дорсемон и Клаус Лрхер, зеркальный подход к данной проблеме был применен в известной Резолюции Международной конференции труда 1970 г. «Профсоюзные права и их отношение к гражданским свободам», где отмечалось, как гражданские права значимы для эффективного осуществления профсоюзных свобод²²⁸.

Тоня Новиц говорит о том, что Суд показывает «большой интерес к защите индивидуальной автономии по сравнению с коллективной солидарностью»²²⁹.

²²⁷ ECtHR, 9 October 1979, *Airey v. Ireland*, App. No 6289/73, par.26. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57420> (дата обращения: 20.10.2014).

²²⁸ The European Convention on Human Rights and the Employment Relation. Ed. by F. Dorssemont, K. Loercher, I. Schoemann. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2013. P. 417; Резолюция 1970 г. «О правах профсоюзов и их отношении к гражданским свободам» // Глобальный доклад «Свобода объединения на практике: извлеченные уроки» на 97 сессии международной конференции труда. – Доклад I (В). – МБТ: Женева, 2008. С. 101–103.

²²⁹ Novitz T. *International and European Protection of the Right to Strike*. Oxford: Oxford University Press, 2003. P. 238.

Консервативный подход к социальным правам был отражен в мнении Комитета Парламентской Ассамблеи Совета Европы по правовым вопросам и правам человека от 2 июня 1999 г. по поводу принятия дополнительного протокола к ЕКПЧ, касающегося основополагающих социальных прав, где было отмечено, что «большинство социальных прав сформулировано как гарантии специфического позитивного вмешательства государств в пользу групп индивидов... Классические же права Конвенции, однако, были сформулированы как гарантирующие индивидам свободу от государственного вмешательства... механизмы Конвенции были созданы для обеспечения таких негативных гарантий, а не для обеспечения позитивных гарантий»²³⁰.

В последние десятилетия ЕСПЧ стал применять в своей практике т.н. интегрированный²³¹ или целостный подход к толкованию²³², который предполагает интеграцию некоторых социально-экономических прав в документы, закрепляющие гражданские и политические права²³³.

Как отмечает В. Мантувалу, применительно к ЕСПЧ это означает, что отдельные социальные и трудовые права выступают в качестве основных элементов Конвенции и долж-

²³⁰ Opinion of the Committee on Legal Affairs and Human Rights of the Council of Europe Parliamentary Assembly, 2 June 1999, Doc. 8433. Para. 27. URL: http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=8011&lang=en#P17_135 (дата обращения: 9.02.2016). См.: De Schutter O. The Protection of Social Rights by the European Court of Human Rights // Social, Economic and Cultural Rights: An Appraisal of Current European and International Developments. Ed. by Peter van der Auweraert. Maklu, 2002. P. 210.

²³¹ Scheinin. Economic and Social Rights as Legal Rights // Economic, Social and Cultural Rights. Ed. by Eide, Krause and Rosas. Dordrecht: Martinus Nijhoff, 2002. P. 32.

²³² Leary V.A. The Paradox of Workers' Rights as Human Rights // Human Rights, Labor Rights and International Trade. Ed. by L.A. Compa and S.F. Diamond. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2003. pp. 22–40.

²³³ См. о практике ЕСПЧ по защите трудовых прав: Коротаева А.М. Практика применения Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод: трудовая правовая аспект // Российская юстиция. – 2010. – № 9. – С. 69–72; Сыченко Е.В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав и права на социальное обеспечение. – М.: Юстицинформ, 2014.

ны быть соответственно обеспечены защитой как таковые²³⁴. Кроме того, значение прав, защищаемых Судом, должно быть совместимым с другими международными конвенциями²³⁵, что вытекает из взаимозависимости прав человека и проницаемости (permeability). Идея проницаемости, предложенная в конце 80-х гг. XX века К. Скоттом, означает открытость договора, закрепляющего одни права человека, для использования его норм в качестве инструмента для прямой или непрямой защиты норм другого договора, закрепляющего другую категорию прав человека²³⁶.

Применение интегрированного подхода ЕСПЧ было реализовано в двух областях: при толковании ст. 11 Конвенции о праве на объединение, а также при включении вопросов доступа к труду и достойных условий труда при толковании ст. 8 (право на уважение частной жизни) и ст. 4 (запрет рабства, подневольного состояния, принудительного и обязательного труда).

Впервые интегрированный подход был использован применительно к трудовым правам в деле Вильсон, Национальный союз журналистов и другие против Великобритании (2002)²³⁷, дело, касающееся установления большей оплаты по индивидуальным договорам взамен участия в профсоюзе, где ЕСПЧ признал, что Великобритания нарушила свое позитивное обязательство по обеспечению реализации свободы объединения, закрепленной в ст. 11 Конвенции, разрешив работодателю

²³⁴ Mantouvalou V. Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation. P. 8.

²³⁵ Micklitz H. Constitutionalization of European Private Law: XXII/2. OUP Oxford, 2014. P. 33.

²³⁶ Scott C. The Interdependence and Permeability of Human Rights Norms: Towards a Partial Fusion of the International Covenants on Human Rights // Osgoode Hall Law Journal. 1989. Vol. 27. No. 4. P. 771.

²³⁷ Case of Wilson, National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom, applications nos. 30668/96; 30671/96; 30678/96, Judgment of 2 July 2002. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=001-60554> (дата обращения: 5.02.2016).

использовать финансовые стимулы для работников, выходящих из профсоюза. В параграфе 48 Суд отметил лишь, что положения внутреннего права Великобритании, позволяющие работодателю эффективно подорвать или воспрепятствовать способности профсоюза добиваться защиты своих членов, критиковались Социальным комитетом независимых экспертов (Европейским комитетом по социальным правам) и Комитетом по свободе объединения МОТ.

Как мы видим, прямой ссылки на положения иных международных соглашений в обосновании позиции Суда нет, хотя в пар. 30–37 приведены выдержки из Европейской социальной хартии, Конвенций МОТ 87 и 98, а также мнения соответствующих комитетов в отношении положений Британского Акта 1993 г. о реформе профсоюзов и трудовых правах.

В деле *Сидабрас и Дзиотас против Латвии (2004)*²³⁸ Суд обнаружил право на труд в ст. 8 Конвенции, касающейся права на невмешательство в частную жизнь²³⁹. В пар. 47 решения Суд отметил, что далеко идущие последствия запрета в приеме на работу влияет на частную жизнь. Суд принял во внимание положения Европейской социальной хартии и толкования, данные Европейским комитетом по социальным правам, и документы МОТ: конвенцию 111, Общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций 1996 г. и индивидуальное наблюдение по отношению к Германии.

В деле *Силиадэн против Франции (2005)*²⁴⁰ Суд сослался на ряд международных договоров, включая Конвенцию МОТ

²³⁸ Case of Sidabras and Dziautas v Lithuania, applications nos. 55480/00 and 59330/00, Judgment of 27 July 2004. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=001-61942> (дата обращения: 5.02.2016).

²³⁹ См.: Mantouvalou V. Work and private life: Sidabras and Dziautas v. Lithuania // European Law Review. 2005. Vol. 30. pp. 573–586.

²⁴⁰ Case of Siliadin v. France, application no. 73316/01, Judgment of 26 July 2005. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=001-69891> (дата обращения: 5.02.2016).

29 о принудительном труде 1930 г., Конвенцию ООН о правах ребенка 1989 г. и Дополнительной конвенции об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, 1956 г., для того, чтобы определить позитивное обязательство государства в отношении запрета домашнего рабства (пар. 85–87).

На основе анализа данных международных договоров, Суд пришел к выводу, что неправильно ограничивать обязательства государства по ст. 4 о запрете рабства и принудительного труда только непосредственными действиями органов власти, позитивные обязательства государства должны предусматривать меры, по аналогии со ст. 3, по принятию уголовно-правовых норм, устанавливающих ответственность за деяния, нарушающие ст. 4, а также, по применению таких норм на практике (пар. 89).

До сих пор ЕСПЧ достаточно часто ссылается в своих решениях на нормы конвенций МОТ, однако такая практика не мешает Европейскому Суду выносить решения, отличные от существующего на универсальном международном уровне стандарта. Ярким примером такой практики является решение по делу Соренсен и Расмуссен против Дании 2006 года²⁴¹, в котором Европейский Суд по правам человека признал незаконной систему закрытого цеха (заклучения между профсоюзом и работодателем договора, по которому работник не может быть нанят на работу, если он не является членом соответствующего профсоюза)²⁴² вопреки подходу Международной организации труда, отдав предпочтение подходу к данному

²⁴¹ Case Sorensen and Rasmussen v. Denmark, applications nos. 52562/99 and 52620/99, Judgment of 11 January 2006, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-72015> (дата обращения: 02.12.2012)

²⁴² См.: Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. – Учебник. – М., 2012. – С. 211–214.

вопросу Европейского комитета по социальным правам, действующего в рамках Европейской Социальной Хартии²⁴³.

При этом Суд поддержал позицию, сформулированную вне рамок Конвенции о защите прав человека и основных свобод, но в пределах Совета Европы, ссылаясь на заключения Европейского Комитета по социальным правам, а также на акты ЕС: Хартию Сообщества основных социальных прав трудящихся 1989 г. и Хартию ЕС об основных правах 2000 г.

Такая позиция ЕСПЧ, выразившаяся в поддержке позиции европейских институтов²⁴⁴ по отношению к позиции национальной (Дании), основанной на соблюдении универсальных стандартов МОТ, на наш взгляд, демонстрирует важную тенденцию регионализации международного трудового права на европейском континенте.

Интегрированный подход с использованием метода учета международных стандартов был применен в полной мере в решении Большой палаты по делу Демир и Байкара против Турции²⁴⁵, которое, по мнению Ф. Дорсемона и К. Лрхера открыло дверь в более социальное измерение для ЕСПЧ²⁴⁶.

Здесь Европейский суд по правам человека в полной мере применил интертекстуальность – методологию толкования, опираясь на все действующие международные стандарты в области прав человека, включая как договорные акты ООН, МОТ, Совета Европы и ЕС, так и практику компетентных международных надзорных органов. Основой для такого толкования послужили статья 31 Венской конвенции о праве междуна-

²⁴³ См. подробнее: Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. – М.: АНО Центр социально-трудовых прав, 2012. – С. 21–22.

²⁴⁴ *Sorensen and Rasmussen v. Denmark*, 52562/99 and 52620/99, *op.cit.*, par.75.

²⁴⁵ *Case Demir and Baykara v. Turkey*, application no. 34503/97, Judgment of 12 November 2008. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=001-89558> (дата обращения: 5.02.2016).

²⁴⁶ *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. *Op.cit.* P. 418.

родных договоров, в соответствии с которой Суд определил обычное значение, которое следует терминам договора в их контексте, а также в свете объекта и целей статьи 11 Европейской конвенции. Суд посчитал также возможным обращение к дополнительным средствам толкования по ст. 32 Венской конвенции.

Суд рассматривает Европейскую конвенцию в нескольких контекстах для целей толкования:

- как механизм защиты прав человека она должна толковаться и применяться так, чтобы закрепленные в ней права были практически осуществимыми и реально действующими;
- как единое целое, чтобы посредством толкования укреплять ее внутреннюю непротиворечивость и согласованность (пар. 66);
- как не единственная нормативная основа для толкования закрепленных в конвенции прав и свобод (пар. 67);
- как живой организм, который следует толковать с учетом требований сегодняшнего дня, принимая во внимание при толковании положений Конвенции меняющиеся нормы национального и международного права (пар. 68).

Примечательно, что при определении значения понятий и терминов, содержащихся в тексте Конвенции, Европейский Суд может и должен учитывать не только иные международно-правовые акты, но и толкование этих актов компетентными органами, а также практику европейских государств, отражающую их общие ценности. Таким способом Суд может обнаружить консенсус, вытекающий из специализированных международных договоров и из практики договаривающихся государств (пар. 85).

Именно этим консенсусом объясняется весьма вольное отношение ЕСПЧ к внутригосударственному статусу международных договоров, на которые он ссылается в обоснование

решения. Как отмечено в пар. 86: «...государству-ответчику необязательно ратифицировать всю совокупность договоров, применимых к конкретным вопросам, о которых идет речь в рассматриваемом деле. Европейскому Суду достаточно, чтобы соответствующие международные договоры указывали на непрерывное развитие норм и принципов, применяющихся в международном праве или во внутригосударственном праве большинства стран – членов Совета Европы, и свидетельствовали о том, что современные общества занимают единую позицию в соответствующей области».

На наш взгляд, сам факт игнорирования при рассмотрении конкретного дела состава международных обязательств государства, руководствуясь «автономным» от этого государства консенсусом, может свидетельствовать о расширительном толковании положений Европейской конвенции, пользуясь инструментами пп. “b” и “c” п. 3 ст. 31 Венской конвенции о принятии во внимание при толковании последующей практики применения договора, а также любых соответствующих норм международного права, применяемых в отношениях между участниками. Большое число участников Европейской конвенции и различие их международно-правовых обязательств дает Европейскому суду весьма широкое пространство для усмотрения и ставит его в позицию подчас даже более наднационального органа, чем суд Европейского союза.

ЕСПЧ провел анализ широкого круга международных актов, включая договорные источники: Конвенции МОТ 87 и 98, 151, Международных пактов о гражданских и политических правах и об экономических, социальных и культурных правах, Европейскую социальную хартию, Хартию ЕС об основных правах, а также позиции международных контрольных органов: Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, Комитета МОТ по свободе объединения,

Европейского комитета по социальным правам, Комитета министров Совета Европы. Кстати, впервые для практики Суда по трудовым делам универсальные международные договоры были рассмотрены прежде, чем документы Совета Европы.

В деле Демир и Байкара ЕСПЧ подтвердил свою позицию о признании существующего консенсуса государств по содействию защите экономических и социальных прав через механизм Европейской конвенции (пар. 84).

Учитывая изменения и в международном, и в национальном трудовом праве, а также практику Договаривающихся Государств по этим вопросам, Европейский суд посчитал, что право вести коллективные переговоры с работодателем в принципе стало одним из существенных элементов «права создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов», предусмотренного статьей 11 Конвенции (пар. 154). Тем самым он существенным образом расширил трактовку содержания ст. 11, в том числе по отношению к своим предыдущим решениям, обосновав это эволюцией прецедентной практики в контексте толкования Европейской конвенции как «живого организма» (пар. 144–146).

Дело Демир и Байкара, по мнению ряда авторов, стало ответом ЕСПЧ в поддержку коллективных трудовых прав на решения Суда ЕС по делам Викинг и Лаваль, в то же время, оно показало слабость национальной системы защиты права на объединение в Турции²⁴⁷.

В деле Ранцев против Кипра и России 25965/04 (2010)²⁴⁸ Суд принял во внимание международные соглашения в области борьбы с рабством и торговлей людьми, анализируя нару-

²⁴⁷ См.: Ewing K. D., Hendy J. The Dramatic Implications of Demir and Baykara // *Industrial Law Journal*. 2010. Vol. 39. No 1. pp. 2–51.

²⁴⁸ Case of Rantsev v. Cyprus and Russia, application no. 25965/04, Judgment of 7 January 2010. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=001-96549> (дата обращения: 5.02.2016).

шение ст. 4 Конвенции о запрете рабства и принудительного труда.

Последние тенденции развития практики ЕСПЧ связаны с большей осторожностью в расширительном толковании: в решении по делу «Национальный союз железнодорожных, морских и транспортных работников против Соединенного Королевства» от 8.04.2014 (RMT case, жалоба 31045/10)²⁴⁹:

Суд, с одной стороны, применил интегрированный подход к толкованию в отношении вторичного протеста, хотя и обошел стороной вопрос о том, является ли право на забастовку существенным элементом свободы объединения, ограничившись указанием на то, что право на забастовку защищается ст. 11 Конвенции в силу прецедентной практики ЕСПЧ (пар. 84). С другой стороны, Суд не обнаружил нарушения ст. 11 конвенции, поскольку при обстоятельствах настоящего дела не имелось оснований полагать, что действие этого запрета в отношении оспариваемых фактов составляло непропорциональное ограничение прав профсоюза-заявителя, предусмотренных статьей 11 Конвенции.

В отличие от предыдущего решения по делу Демир и Байкара против Турции в деле RMT Европейский суд в полной мере применил принцип субсидиарности и крайне широко оценил свободу усмотрения государства, что можно рассматривать по мнению А. Богга и К.Д. Эвинга как результат политического давления²⁵⁰. Признавая наличие общего подхода европейских государств по отношению к допущению вторичных протестов как на национальном, так и на международном уровне (пар. 91–92), суд, тем не менее, сделал вывод о допустимости за-

²⁴⁹ Case of the National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. The United Kingdom, application no. 31045/10, Judgment of 8 April 2014. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-142192> (дата обращения: 5.02.2016).

²⁵⁰ Bogg A. Ewing K.D. The Implications of the RMT Case // Industrial Law Journal. 2014. Vol. 43. No. 3. pp. 221–252.

прета вторичных протестов как сферы признаваемой чувствительности, ссылаясь на согласие по данному вопросу внутри страны (пар. 104).

Дело RMT содержит важные и противоречивые для доктрины положения в отношении признания права на забастовку в рамках практики ЕСПЧ: С одной стороны, Суд исходит из того, что в рамках МОТ право на забастовку, включая вторичную забастовку, не будучи закреплено в Конвенции 87, вытекает из позиций Комитета экспертов и Комитета по свободе объединения МОТ, основанных на статьях 3 и 10 Конвенции 87 (пар. 27–33). Европейская социальная хартия с учетом разъяснения ее положений Европейским комитетом по социальным правам также не допускает запрета вторичных забастовок, позиция Великобритании критиковалась ЕКСП еще в начале 90-х и остается такой в 2010 г. (пар. 36–37). Лишь в отношении ст. 28 Хартии ЕС об основных правах Великобритании имеет иммунитет в рамках Протокола 30 к Договору о функционировании ЕС.

Однако в результате ЕСПЧ делает обескураживающий вывод о том, что его юрисдикция ограничена Конвенцией и у него нет компетенции оценивать соблюдение государством-ответчиком соответствующих стандартов МОТ или Европейской социальной хартии, не ставя под сомнение анализ и применение этих стандартов Комитетом экспертов МОТ и Европейским комитетом по социальным правам (пар. 106). Тем самым, интертекстуальность как принцип толкования в данном деле по сути сведена к нулю.

В решении по делу *Hrvatski Lijeniki Sindikat v. Croatia* от 27 ноября 2014 г. (жалоба 31045/10) впервые было признано нарушение ст. 11 Конвенции в связи с наложением государством запрета на объявление забастовки. Заявитель, профсоюз медицинских работников, пожелал оспорить запрет на

забастовку, предназначенную для оказания давления на правительство Хорватии в части соблюдения приложения к коллективному договору для сектора здравоохранения. Указанный запрет был наложен на срок более 3,5 лет, что Суд посчитал непропорциональным ограничением.

Позитивные обязательства по соблюдению социальных прав обнаруживаются все в большем числе статей Европейской конвенции. Например, статьи 2 и 8 (право на жизнь в случае смерти работника и право на уважение частной и семейной жизни в остальных случаях, когда в результате работы с асбестом были приобретены заболевания дыхательных путей) по мнению Суда нарушены в связи с длительными работами с асбестом (решение по делу Бринкат и другие против Мальты от 24 июля 2014, жалоба 60908/11 и др.). Суд установил нарушение права на доступ к информации о рисках, которым работник подвергается на рабочем месте, и права на защиту от вредных и опасных условий труда, вытекающих из ст. 2 и 8 Конвенции. Позитивное обязательство государства предоставлять информацию о рисках, которым подвержены работники, было впервые закреплено судом в решении по делу Вилнес и другие против Норвегии от 5 декабря 2013 г., жалоба 52806/09.

Практика ЕСПЧ по трудовым делам показывает динамику позиции международного суда в отношении к защите трудовых прав: от эффекта потолка к интеграционному подходу к толкованию и методу учета международных стандартов.

Как мы видим, при рассмотрении дел, касающихся трудовых прав, Европейский суд пользуется рядом подходов, которые могут существенным образом воздействовать на государства, в частности, это принцип эволютивного толкования Конвенции, позволяющий принимать противоположные решения по прошествии ряда лет, применение широкой ин-

тертекстуальности, имеющей целью выявить общий консенсус государств-членов Совета Европы, независимо от конкретных международных обязательств государства-ответчика.

Как отмечает А.И. Ковлер многие государства-участники Европейской конвенции умилили энтузиазм в отношении эволютивного толкования ЕСПЧ после серии их конфликтов с Судом и в рамках ряда межправительственных конференций были подчеркнуты субсидиарный характер конвенционного механизма защиты прав человека и свобода собственного усмотрения государств²⁵¹. Эти же вопросы обозначены и в Брюссельской декларации от 27 марта 2015 г.,²⁵² принятой по результатам конференции высокого уровня.

24 июня 2013 г. был открыт для подписания Протокол 15 к Европейской конвенции²⁵³, который вносит изменения в том числе в преамбулу Конвенции, включая туда указание на принцип субсидиарности и свободу усмотрения²⁵⁴. По состоянию на 16 октября 2016 г. его ратифицировали 32 государства, не включая Российскую Федерацию²⁵⁵.

Учитывая проблемы исполнения решений ЕСПЧ в ряде стран, включая Великобританию, Россию, Италию и др., нормативное закрепление положения о субсидиарности конвенци-

²⁵¹ См.: Ковлер А. И. «Моральный суверенитет» перед лицом «государственного суверенитета» в европейской системе защиты прав человека // *Международное правосудие*. – 2013. – № 3. – С. 52–63.

²⁵² Brussels Declaration of 27 March 2015, High-level Conference on the “Implementation of the European Convention on Human Rights, our shared responsibility”. URL: <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2792587&SecMode=1&DocId=2254432&Usage=2> (дата обращения: 6.02.2016).

²⁵³ Protocol No. 15 amending the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 24 June 2013, CETS No. 213. URL: http://www.echr.coe.int/Documents/Protocol_15_ENG.pdf (дата обращения: 16.02.2016).

²⁵⁴ См. para. 9 of the Explanatory Report to Protocol No. 15 amending the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 24 June 2013. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800d383d> (дата обращения: 6.02.2016).

²⁵⁵ Российская Федерация подписала Протокол 19.09.2016.

Глава 5

онного механизма защиты прав человека приобретает весьма важное международно-правовое и политическое значение.

§ 2. Контрольный механизм Европейской социальной хартии

Европейская социальная хартия предусматривает две контрольные процедуры: регулярный контроль в рамках системы отчетности государств, участвующих в Хартии, и специальная процедура контроля по рассмотрению коллективных жалоб, введенная Протоколом 1995 г. Обе процедуры осуществляются через контрольный механизм, включающий в себя Европейский комитет по социальным правам, Правительственный комитет и Комитет министров Совета Европы.

Европейский комитет по социальным правам. Первоначальная редакция ЕСХ 1961 г. предусматривала создание Комитета экспертов (статьи 24–25) из 7 независимых экспертов, в 2001 г. это число доведено до 15 человек²⁵⁶, известных своей высокой честностью и являющихся признанными специалистами по международным социальным вопросам. Как правило, членами Комитета становятся профессора трудового права и права социального обеспечения, а также бывшие судьи высших судов государств. Члены Комитета должны осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями независимости, беспристрастности, доступности и конфиденциальности. Начиная с 1988 г., Комитет независимых экспертов решил принять название – Европейский комитет по социальным правам²⁵⁷.

Члены Комитета назначаются Комитетом министров СЕ на 6 лет с возможностью переназначения на новый срок. Для целей представленности различных географических регионов

²⁵⁶ Decision taken during the 751st meeting of the Ministers Deputies (2–7 May 2001) // European Social Charter: Collected texts (7th edition). COE. 2015. P. 175.

²⁵⁷ During the 158th session (16–20 November 1998), the Committee of Independent Experts of the European Social Charter decided to henceforth adopt the name of the European Committee of Social Rights // Conclusions XIV-2, p. 22.

Европы Комитет министров разделил 47 государств-членов СЕ на пять групп и определил квоты по 3 места в ЕКСП от каждой группы. Российская Федерация входит в пятую группу наряду с такими странами, как: Босния и Герцеговина, Хорватия, Эстония, Латвия, Литва, Черногория, Польша, Сербия, Словения, Бывшая югославская республика Македония, и Украина²⁵⁸. Единственным экспертом из России была профессор МГУ Е. Е. Мачульская (2001–2016).

Работа Комитета определяется Регламентом 2004 г. в редакции от 6 июля 2016 г. и осуществляется в рамках пленарных заседаний, а также в двух рабочих группах, которые проходят в среднем семь-восемь раз в течение календарного года.

Рабочим органом ЕКСП является Бюро, организующее деятельность ЕКСП, в которое входят Председатель, вице-председатели и генеральный докладчик. Генеральный докладчик обеспечивает соответствие заключений и решений по различным статьям и информирует Комитет при необходимости о прецедентном праве.

ЕКСП проводит ежегодный обмен мнениями со старшим должностным лицом Международной организации труда, реализуя положение ст. 26 ЕСХ об участии представителя МОТ в работе Комитета.

Правительственный комитет Европейской социальной хартии и Европейского кодекса социального обеспечения – политический консультативный орган Комитета министров СЕ, ранее называвшийся Подкомитет Правительственного социального комитета по ст. 27 ЕСХ 1961 г., состоит из представителей правительств государств-членов Совета Европы, по одному от каждого государства.

Государства направляют в Правительственный комитет чиновников профильных министерств, занимающихся трудом

²⁵⁸ Item 4.3, Decision taken during the 1198th meeting of the Ministers Deputies (29–30 April and 2 May 2014). para.2 // European Social Charter: Collected texts. pp.176–177.

и социальной политикой. Государство, подписавшее, но не ратифицировавшее ЕСХ имеет право направить на заседания Правительственного комитета своего представителя в статусе наблюдателя. В качестве наблюдателей могут выступать также не более двух международных организаций работодателей²⁵⁹ и двух международных объединений профсоюзов²⁶⁰. Международные неправительственные организации, выступающие в качестве консультативных органов Совета Европы, могут представить свои мнения по запросу Правительственного комитета.

Как отмечает А. Святковски на протяжении длительного периода времени существовали большие различия в подходах Правительственного комитета и Европейского комитета по социальным правам. Уже во время первого контрольного цикла Комитет независимых экспертов заявил о недостаточном соблюдении значительного числа положений Хартии большинством государств-членов, которые направили отчеты, а также отложил решения, связанные с отсутствующей информацией. Это вызвало реакцию Правительственного комитета. С первого контрольного цикла правительственный комитет обвинил Комитет независимых экспертов в слишком строгом толковании положений Хартии и произвел его независимое толкование.

В последующем, вплоть до 11 контрольного цикла Правительственный комитет и Комитет независимых экспертов по-разному оценивали доклады государств-участников ЕСХ, причем Правительственный комитет делал акцент на политических вопросах.

В соответствии с § 3 ст. 27, измененным Дополнительным протоколом к ЕСХ 1991 г., Правительственный комитет обязан готовить решения Комитета министров. В рамках данной

²⁵⁹ Business Europe (бывший UNICE) и International Organisation of Employers (IOE).

²⁶⁰ European Trade Union Confederation (ETUC).

компетенции Правительственный комитет мотивированно и на основе соображений социальной и экономической политики проводит отбор дел, о которых следует упомянуть в рекомендациях Комитета министров, адресованных государствам-членам, не соблюдающим положения Хартии. Правительственный комитет представляет Комитету министров доклад, который затем предается гласности. С 2001 г. доклад Правительственного комитета готовится в сокращенном и детальном видах, а с 2002 г. Комитету министров представляется два доклада: по пересмотренной ЕСХ 1996 г. и по ЕСХ 1961 г.

Действующие Правила процедуры Правительственного комитета приняты на его 134-м заседании 25.11.2016²⁶¹.

В процедуре регулярного контроля участвует также Парламентская Ассамблея Совета Европы. Первоначально ст. 28 Хартии предусматривала формальную процедуру передачи заключений Комитета независимых экспертов в ПАСЕ для обсуждения и сообщения своего мнения (*opinion*) по этим заключениям Комитету министров.

Начиная с вступления в силу Дополнительного протокола 1991 г., ПАСЕ получает от Генерального секретаря СЕ доклады Комитета независимых экспертов, Правительственного комитета, а также резолюции Комитета министров только для обсуждения на пленарном заседании (ст. 29), ее роль в регулярной контрольной процедуре была утрачена.

Комитет министров – уставный нормотворческий орган Совета Европы, роль и полномочия которого закреплены в главе IV Устава СЕ. В состав Комитета министров входят министры иностранных дел государств-членов (ст. 14 Устава). Тем не менее, с учетом положения ст. 14 о возможности участия в работе КМ лица, замещающего министра, была вы-

²⁶¹ Rules of procedure of the Governmental Committee of the European Social Charter and the European Code of Social Security adopted by the Committee at its 134-th meeting (2016). GC(2016)16. <https://rm.coe.int/16806c0f41>

работана практика проведения ежегодных заседаний КМ на министерском уровне, и еженедельных заседаний КМ на уровне замещающих лиц (постоянных представителей при Совете Европы). Причем КМ на уровне замещающих лиц согласно Правилам процедуры обладает таким же объемом полномочий, а решения обладают такой же юридической силой, что и на уровне министров. Однако ст. 2 Правил процедуры для заседаний лиц, замещающих министров, закрепляет норму, что замещающие лица не будут принимать решения по любому вопросу, который по мнению одного или более лиц, будет иметь отношение по своей политической значимости к уровню заседания КМ в составе министров²⁶².

Комитет министров принимает резолюции в отношении полного контрольного цикла, а также индивидуальные рекомендации, адресуемые конкретным государствам-членам, на основе доклада Правительственного комитета (ст. 28 Дополнительного протокола к ЕСХ 1991 г.). Однако, начиная с 12-го контрольного цикла в 1993 г., Комитет министров стал принимать резолюции и индивидуальные рекомендации на основе постановлений Комитета независимых экспертов, касающихся несоответствий между национальным регулированием, практикой его применения и международными стандартами ЕСХ. Тем самым была несколько снижена самостоятельная роль Правительственного комитета, хотя его влияние на решение Комитета министров сохранилось в рамках подготовки предложений.

Регулярный контроль по ЕСХ предусматривал два вида докладов:

1) доклад относительно применения принятых положений Части II Хартии Генеральному секретарю Совета Европы каждые два года (ст. 21),

²⁶² Rules of Procedure for the meetings of the Ministers' Deputies // European Social Charter. P. 201.

2) доклад Генеральному секретарю относительно принятых положений Части II Хартии через промежутки времени, устанавливаемые Комитетом министров, и по его просьбе (ст. 22).

Копии докладов, подготовленных на основании статей 21, 22, передаются национальным организациям работодателей и трудящихся, являющимся членами международных организаций, представленных на заседаниях Правительственного комитета (ранее – Подкомитет Правительственного социального комитета).

Доклад относительно применения принятых положений Части II Хартии.

Первые 8 контрольных циклов государства-участники ЕСХ представляли доклады одновременно по всем ратифицированным положениям Хартии. Начиная с 1985 г. (9 контрольный цикл) государства были разделены на 2 группы, положения Хартии также были разбиты на 2 категории, первая из которых включала в себя основополагающие права, перечисленные в пп. b, п. 1 ст. 20 ЕСХ 1961 г. и в пп. b, п. 1 ст. А пересмотренной ЕСХ 1996 г.

После ряда модификаций процедуры регулярного контроля²⁶³ решением Комитета министров в составе замещающих лиц в 2006 г. была установлена действующая система представления докладов. Данная система предусматривает деление всех положений Хартии на 4 тематические группы, по каждой из которых государства-участники ЕСХ, начиная с 31 октября 2007 г. раз в четыре года представляют свои доклады. Заключение ЕКСП публикуются до конца года, следующего за годом представления доклада государством по соответствующей группе. Затем Комитет министров принимает Последующие

²⁶³ Swiatkowski, Andrzej Marian. Council of Europe. Labour Human Rights and Social Policy Standards. Wolters Kluwer, 2016. pp.283–284; European Social Charter: Collected texts. pp. 207–212.

выводы (Follow-up) по заключениям ЕКСП на основе предложений Правительственного комитета.

Тематические группы следующие:

Группа 1 – Занятость, профессиональная подготовка и равные возможности: статьи 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25;

Группа 2 – Здоровье, социальное обеспечение и социальная защита: статьи 3, 11, 12, 13, 14, 23, 30;

Группа 3 – Трудовые права: статьи 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29;

Группа 4 – Дети, семьи, мигранты: статьи 7, 8, 16, 17, 19, 27, 31.

В апреле 2014 года Комитет министров внес ряд очередных изменений в систему регулярного контроля в целях ее упрощения для государств, ратифицировавших Дополнительный протокол 1995 г. о процедуре коллективных жалоб²⁶⁴. Эти 15 государств должны представлять упрощенный доклад каждые два года, при этом, в зависимости от количества зарегистрированных против них жалоб, государства разделены на 2 группы: группа А, состоящая из 8 государств (Франция, Греция, Португалия, Италия, Бельгия, Болгария, Ирландия, Финляндия) и группа В – из 7 государств (Нидерланды, Швеция, Хорватия, Норвегия, Словения, Кипр, Чехия). Данная новая система накладывается на существующую систему регулярного контроля.

Доклады государств представляются на одном из рабочих языков Совета Европы: английском или французском, с приложениями на языке государства, представляющего доклад. ЕКСП просит государства включать в доклад ссылки на оригинальные статистические данные. Для проверки соблюдения ряда статей Хартии представление статистики является обязательным условием, в частности, для параграфов 2–5 ст. 2,

²⁶⁴ Decisions 4.7 adopted by the Committee of Ministers during their 1196th meeting (2–3 April 2014) – (CM(2014)26) // European Social Charter: Collected texts. pp. 213–215.

параграфов 1–4 ст. 7, ст. 10. Непредставление статистической информации влияет на позицию ЕКСП в отношении признания соответствия или несоответствия национального законодательства и практики международным стандартам. ЕКСП даже разработал особую практику предупреждения государства в случае непредставления требуемой информации во второй раз²⁶⁵.

Доклад Генеральному секретарю относительно не-принятых положений Части II Хартии.

В соответствии со ст. 22 ЕСХ Комитет министров вправе запросить государство-участника представить доклад относительно соотношения национального законодательства и практики его применения с непринятыми положениями Хартии. Впервые это право было использовано в 1978 г., далее в 1981, 1993, 1995, 1997 годах в отношении отдельных положений Хартии²⁶⁶. 11 декабря 2002 г. Комитет министров принял решение, обязав государства представлять такие доклады применительно к пересмотренной редакции Хартии на пятилетней основе²⁶⁷.

Рассмотрение таких докладов также осуществляется ЕКСП, однако в данном случае члены Комитета выступают как технические консультанты, оценивающие шансы ЕКСП принять постановление, определяющее соответствие анализируемых положений внутреннего законодательства и практики его применения международным стандартам. Мнение членов Комитета не является обязательным для самого ЕКСП.

По результатам исследования докладов государств и мнения ЕКСП Комитет министров до 2002 г. принимал резолю-

²⁶⁵ Conclusions V, p. xvi.

²⁶⁶ Swiatkowski, Andrzej Marian. Council of Europe. Labour Human Rights and Social Policy Standards. pp. 293–294.

²⁶⁷ Decision 4.1 adopted during the 821st meeting of the Committee of Ministers (11 December 2002). // European Social Charter: Collected texts. pp. 449–450.

цию о некоторых непринятых положениях Хартии, отмечая конкретные государства, которым направляются результаты анализа национального законодательства и практики его применения, полученные ЕКСП и Правительственным комитетом. Ряд мнений по непринятым положениям Хартии были приняты Парламентской Ассамблеей Совета Европы в 1982 г., 1983 г. и в 1991 г.²⁶⁸ до вступления в силу Дополнительного протокола 1991 г.

Начиная с 2003 г., заседания ЕКСП для обсуждения странового доклада, касающегося непринятых положений пересмотренной редакции Хартии, проводятся в соответствующей стране или используется письменная процедура исследования доклада²⁶⁹.

Процедура коллективных жалоб.

Процедура коллективных жалоб была введена Дополнительным протоколом к ЕСХ, подписанным 9 ноября 1995 г.²⁷⁰ и вступившим в силу сначала для 8 государств с 1 июля 1998 г. в качестве одного из средств придания нового импульса Европейской социальной хартии²⁷¹.

Предложения по созданию системы коллективных жалоб для ЕСХ по аналогии с существующей моделью МОТ делались еще в 70-е годы Парламентской Ассамблеей, а в начале 1990-х усилия были формализованы в рамках комитета по Европейской социальной хартии, т.н. Комитета Шарт-Рэль (*Charte-Rel*), созданного Комитетом министров в декабре 1990 г. Комитет представил проект статей Дополнительного протокола в сен-

²⁶⁸ European Social Charter: Collected texts. pp. 441–445.

²⁶⁹ См.: European Social Charter: Collected texts. pp. 449–453.

²⁷⁰ Дополнительный протокол к Европейской социальной хартии, вводящий систему коллективных жалоб, 9 ноября 1995 г. URL: <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cddd>

²⁷¹ Churchill R. R., Khaliq U. The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective Mechanism for Enduring Compliance with Economic and Social Rights? // European Journal of International Law. 2004. No 15. P. 418.

тябре 1991 г., в конечном виде проект протокола был сформулирован в мае 1992 г.²⁷²

По состоянию на конец августа 2017 г. процедура коллективных жалоб признана 15 государствами. Принять обязательность процедура можно двумя способами: либо государство подписало и признало обязательной ЕСХ 1961 г. и затем присоединилось к Дополнительному протоколу 1995 г. через подписание и или ратификацию (ст. 13 Дополнительного протокола 1995 г.), либо государство принимает процедуру коллективных жалоб при ратификации пересмотренной ЕСХ 1996 г. в качестве особого порядка контроля (ст. D пересмотренной Хартии 1996 г.).

Коллективные жалобы на неудовлетворительное выполнение Хартии государством подаются Генеральному секретарю СЕ, который незамедлительно передает их в ЕКСП. Тем самым за ЕКСП подтверждается роль универсального контрольного механизма в рамках Хартии. По состоянию на 1 сентября 2017 г. была зарегистрирована 151 коллективная жалоба, из которых наиболее часто встречаются жалобы на нарушение п. 1 ст. 7 (запрет детского труда), ст. 5, 6 (свобода объединения), включая п. 4 ст. 6 (право на забастовку), п. 2 ст. 1 (недискриминация в контексте права на труд и запрета принудительного труда), ст. 10 (право на профессиональную подготовку), ст. 2 (право на справедливые условия труда), ст. 3 (право на безопасные и здоровые условия труда), ст. 4 (право на справедливое вознаграждение).

Субъектом подачи жалобы могут выступать ряд организаций, перечисленных в ст. 1 Дополнительного протокола 1995 г.:

- международные организации работодателей и трудящихся, указанные в пункте 2 статьи 27 Хартии, то есть участву-

²⁷² Explanatory Report to the Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints. Strasbourg, 9.11.1995. European Treaty Series—No 158. paras. 1–8. <https://rm.coe.int/16800cb5ec>

ющие в деятельности Правительственного комитета: ETUC, Business Europe и IOE;

- другие международные неправительственные организации, наделенные консультативным статусом при Совете Европы и включенные в составленный в этой связи Правительственным комитетом список. Отбор таких организаций осуществляется на четыре года, на основе процедуры, которая была принята решением Комитета министров в 1995 г.²⁷³ Последняя версия списка насчитывает 72 МНПО²⁷⁴.

- национальные представительные организации работодателей и трудящихся, находящиеся под юрисдикцией Договаривающейся Стороны, в отношении которой подана жалоба.

- национальные неправительственные представительные организации, которые обладают особой квалификацией в регулируемых Хартией областях при условии специально сделанного заявления об этом со стороны государства (п. 1 ст. 2 Дополнительного протокола 1995 г.). На текущий момент только одно государство – Финляндия сделало такое заявление.

Из 120 коллективных жалоб, поданных в 1998–2016 гг. только одна жалоба была подана организацией работодателей, 60 жалоб поданы неправительственными организациями и 51 – профсоюзами²⁷⁵.

Жалобы должны отвечать требованиям приемлемости, закрепленным в ст. 4 Дополнительного протокола 1995 г., которые оцениваются ЕКСП:

²⁷³ Decision of the Committee of Ministers adopted during the 541st meeting of the Ministers' Deputies on 22 June 1995 // European Social Charter: Collected texts. pp. 455–456. См. также: <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/non-governmental-organisations-entitled-to-lodge-collective-complaints>

²⁷⁴ GC(2017)16. <https://rm.coe.int/gc-2017-16-bil-list-ingos-1-july-2017-updated-list-of-ingos/168072fd62>

²⁷⁵ Swiatkowski, Andrzej Marian. Council of Europe. Labour Human Rights and Social Policy Standards. P. 296.

- подаваться в письменной форме и четко указывать имя и контактные данные организации-заявителя;

- подписываться лицом, имеющим право представлять организацию-заявитель, и доказывать, что лицо, представляющее и подписывающее жалобу, имеет право представлять организацию;

- если заявитель является национальным профсоюзом или национальной организацией работодателей, доказать, что эти органы являются представительными по смыслу процедуры коллективных жалоб;

- если заявитель является международной или национальной неправительственной организацией, доказать, что организация-заявитель обладает особой компетенцией в области, касающейся положения (или положений) Хартии, охватываемого жалобой;

- подаваться в отношении государства, в котором действует Хартия, и которое принял систему коллективных жалоб;

- касаются одного или нескольких положений Хартии, возможно, в сочетании, принятого соответствующим государством;

- указать, в какой степени государство не выполнило Хартию. В частности, в жалобе указывается точка (точки), в отношении которой указанное государство, как утверждается, не соблюдало Хартию или не применяло ее неадекватно, вместе с доказательствами и соответствующими аргументами, с подтверждающими документами. В этой связи жалоба могла, например, утверждать, что соответствующее государство не смогло установить правовые рамки для осуществления Устава или что существующие рамки и / или его применение не соответствуют Уставу.

Для рассмотрения жалобы Президентом ЕКСП назначается докладчик, который готовит проект решения по приемле-

мости, а также в соответствующем случае проект решения по существу.

В рамках исследования дела по существу ЕКСП проводит анализ письменных материалов, также может организовывать слушания с участием заинтересованных сторон (ст. 7 Дополнительного протокола 1995 г.). Результатом работы ЕКСП является доклад, содержащий описание принятых для рассмотрения жалобы мер, а также заключение о том, обеспечила или нет удовлетворительным образом затронутая Договаривающаяся Сторона выполнение положения Хартии, в отношении которого была подана жалоба. Затем доклад передается в Комитет министров. Решение ЕКСП по существу жалобы обнародуется не позднее четырех месяцев после передачи Комитету министров, как правило, вместе с решением Комитета министров. Ст. 8 Дополнительного протокола предусматривает также передачу доклада ЕКСП в Парламентскую ассамблею.

Правила процедуры ЕКСП, начиная с редакции 2011 г., предусматривают возможность указания сторонам дела о немедленных мерах (*immediate measures*) после принятия решения о приемлемости коллективной жалобы, во время процедуры или после принятия решения по существу. Такие немедленные меры, принятие которых представляется необходимым в целях избежания риска причинения серьезного ущерба и обеспечения эффективного уважения прав, закрепленных в Хартии, могут быть предложены по запросу стороны или по собственной инициативе ЕКСП. Копия запроса заявителя или собственное решение ЕКСП о немедленных мерах с указанием запрашиваемых мер и последствий их непринятия доводится до соответствующего государства (собственное решение ЕКСП направляется также заявителю)²⁷⁶. Такие решения были приняты по

²⁷⁶ См: Chapter IV – Immediate Measures // Rules of the European Committee of Social Rights, 29.03.2004 last revision 6.07.2016. <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/rules>

пяти делам, однако только в двух случаях ЕКСП предложил государству принять немедленные меры: в деле 86/2012 Европейская федерация национальных организаций, работающих с бездомными против Нидерландов²⁷⁷, а также в деле 90/2013 Конференция европейских церквей против Нидерландов²⁷⁸. Последнее решение о немедленных мерах было принято вместе с решением о приемлемости коллективной жалобы в деле 113/2014 Итальянский союз труда U.I.L. Scuola – Sicilia против Италии²⁷⁹, хотя ЕКСП решил, что нет необходимости указывать на немедленные меры, испрошенные заявителем.

В случае нарушения Хартии государство должно направить в адрес Комитета министров уведомление о принятых или планируемых мерах по приведению ситуации в соответствии с Хартией.

Комитет министров принимает одно из следующих решений (ст. 9 Дополнительного протокола 1995 г.):

- резолюцию на основе доклада ЕКСП простым большинством поданных голосов. Резолюция учитывает выраженное государством намерение принять надлежащие меры по приведению ситуации в соответствие,

- при наличии констатации неудовлетворительного выполнения Хартии Комитетом министров принимается рекомендация в адрес затронутого жалобой государства на основе квалифицированного большинства в две трети поданных голосов. Такая рекомендация была принята один раз в 2001 г., по кол-

²⁷⁷ Decision on Immediate Measures of the European Committee of Social Rights, 25 October 2013. European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) v. the Netherlands, Complaint No. 86/2012. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-86-2012-dimmed-en>

²⁷⁸ Decision on Immediate Measures of the European Committee of Social Rights, 25 October 2013. Conference of European Churches (CEC) v. the Netherlands, Complaint No. 90/2013. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-90-2013-dimmed-en>

²⁷⁹ Decision on Admissibility and on Immediate Measures of the European Committee of Social Rights, 9 September 2015. Unione Italiana del Lavoro U.I.L. Scuola – Sicilia v. Italy, Complaint No. 113/2014. <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-113-2014-dadmissandimmed-en>

лективной жалобе 6/1999 Национальный профсоюз туристических профессий против Франции²⁸⁰.

- при наличии просьбы государства, затронутого жалобой, и, если в докладе ЕКСП поднимаются новые вопросы, Комитет министров может принять решение большинством в две трети от участвующих в Хартии государств о запросе мнения Правительственного комитета.

Последующий мониторинг выполнения рекомендаций производится в рамках процедуры регулярного контроля через доклад в соответствии со ст. 21 ЕСХ (ст. 10 Дополнительного протокола 1995 г.).

Вопросы для самоконтроля

1. Какова предметная компетенция ЕСПЧ в области защиты трудовых прав?
2. Как меняется подход ЕСПЧ к защите трудовых прав?
3. В чем суть доктрины позитивных обязательств ЕСПЧ?
4. Как действует доктрина пределов усмотрения государств в отношении защиты трудовых прав ЕСПЧ?
5. В чем суть контрольного механизма Европейской социальной хартии?
6. Как функционирует система коллективных жалоб?

Задания для практики

1. В чем особенность подхода Европейского суда по правам человека в решении Большой палаты по делу Демир и Байкара против Турецкой Республики: представьте доводы сторон и назовите основные позиции, сформулированные судом.

²⁸⁰ Recommendation RecChs(2001)1 on Collective complaint No. 6/1999 Syndicat national des Professions du tourisme against France (Adopted by the Committee of Ministers on 31 January 2001 at the 738th meeting of the Ministers Deputies). <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=recchs-2001-1-en>

ГЛАВА 6. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

§ 1. Компетенция ЕС в области трудового права.

Нормы, определяющие компетенцию ЕС в области трудового права, содержатся ряде разделов и глав Договора о функционировании Европейского Союза. Основным ориентиром служат статьи. 2, 3, 5, 6 Раздела 1. Категории и сферы компетенции Союза.

Основные разделы трудового права Европейского Союза относятся к совместной компетенции ЕС и государств-членов, а также к поддерживающей компетенции. Значение соответствующих разновидностей компетенции закреплено в ст. 2 ДФЕС.

Свобода движения работников, свобода учреждения и оказания услуг в рамках внутреннего рынка и социальная политика относятся к совместной компетенции Союза и государств-членов (п. 2 ст. 4 ДФЕС).

В рамках компетенции в области *свободы передвижения работников* Европейский парламент и Совет могут принимать директивы и регламенты в соответствии с обычной законодательной процедурой после консультаций с ЭКОСОК, направленные на обеспечение следующих мер (ст. 46 ДФЕС):

а) обеспечение тесного сотрудничества между национальными трудовыми ведомствами;

б) упразднение административных процедур и административной практики, а равно сроков ожидания в целях получения доступа к имеющимся рабочим местам, сохранение которых служило бы препятствием для либерализации перемещений работников;

с) упразднение сроков и иных ограничений, которые применительно к свободному выбору места работы подчиняют работников из других государств-членов условиям, отличным от тех, что применяются к национальным работникам;

д) установление механизмов, способных свести друг с другом предложение и спрос в отношении рабочих мест и облегчить приведение их к равновесию на условиях, которые исключают появление серьезных угроз для уровня жизни и занятости в различных регионах и отраслях промышленности.

В области *свободы учреждения*, включающей в себя согласно ч. 2 ст. 49 ДФЕС «...доступ к деятельности, не являющейся наемным трудом, и осуществление этой деятельности...», компетенция Европейского парламента и Совета предусматривает принятие директив в соответствии с обычной законодательной процедурой после консультаций с ЭКОСОК по вопросам:

- обеспечения возможности для наемных работников одного государства-члена, занятых на территории другого, оставаться на данной территории в целях осуществления там деятельности, не являющейся наемным трудом, при условии, что подобные работники удовлетворяют требованиям, которым они должны были бы соответствовать в случае прибытия на территорию данного государства непосредственно в момент возникновения у них намерения приступить к такой деятельности (пп. d) п. 2 ст. 50 ДФЕС).

- взаимного признания дипломов, сертификатов и иных свидетельств, а также координации законодательных, регламентарных и административных положений государств-членов в отношении облегчения доступа к деятельности, не являющейся наемным трудом, и к ее осуществлению (п. 1 ст. 53 ДФЕС).

В части *свободы оказания услуг* особую значимость в трудовом праве ЕС приобрел институт командирования работни-

ков в рамках временного осуществления своей деятельности поставщиком услуг в государстве-члене, где предоставляется услуга. Компетенция в области свободы оказания услуг реализуется Европейским парламентом и Советом посредством принятия директив в соответствии с обычной законодательной процедурой после консультаций с ЭКОСОК. (ст. 59 ДФЕС).

Применительно к *социальной политике* конкретизация области совместной компетенции содержится в ст.ст. 153, 155, 157 ДФЕС.

Союз поддерживает и дополняет деятельность государств-членов в следующих сферах (п. 1 ст. 153 ДФЕС):

- а) улучшение, в частности, трудовой среды в интересах охраны здоровья и безопасности работников;
- б) условия труда;
- д) защита работников в случае расторжения трудового договора;
- е) информирование работников и проведение с ними консультаций;
- ф) представительство и коллективная защита интересов работников и работодателей (в том числе участие работников в управлении предприятием) при соблюдении параграфа 5;
- г) условия занятости граждан третьих стран, законно находящихся на территории Союза;
- h) интеграция лиц, исключенных с рынка труда, без ущерба статье 166;
- і) равенство мужчин и женщин в том, что касается их возможностей на рынке труда и обращения на рабочем месте;
- ј) борьба с социальной маргинализацией;

В указанных областях Европейский парламент и Совет могут принимать директивы в соответствии с обычной законодательной процедурой после консультаций с ЭКОСОК и Комитетом регионов. Однако в сферах, указанных в п.п. d), f), g), используется специальная законодательная процедура, в рам-

ках которой Совет принимает решение на основе единогласия после консультаций с Европейским парламентом, ЭКОСОК и Комитетом регионов. Впрочем, пользуясь такой же процедурой, Совет может распространить на данные сферы применение обычной законодательной процедуры (п. 2 ст. 153 ДФЕС).

Природа совместной компетенции ЕС и государств-членов в области социальной политики была подтверждена в Мнении Суда ЕС 2/91, принятом в 1993 г. и касающемся конвенции МОТ 170 о безопасности при использовании химических веществ на производстве²⁸¹. Применительно к ст. 118а Договора о ЕЭС (ст. 153 ДФЕС) Суд указал, что Сообщество пользуется внутренней законодательной компетенцией в области социальной политики и Конвенция 170 попадает в пределы компетенции ЕС, поскольку содержание конвенции совпадает с рядом директив, принятых в соответствии со ст. 118а (параграф 17).

В своем мнении Суд выделил две ситуации: с одной стороны, если Сообщество постановляет принять правила, которые являются менее строгими, чем те, которые изложены в Конвенции МОТ, государства-члены могут в соответствии со статьей 118а (3), принять более строгие меры по защите условий труда или применить для этой цели положения соответствующей Конвенции МОТ. С другой стороны, если Сообщество решает принять более строгие меры, чем те, которые предусмотрены под конвенции МОТ, нет ничего, чтобы предотвратить полное применение законодательства Сообщества государствами-членами в соответствии со статьей 19 (8) Устава МОТ, который позволяет государствам-членам принимать более строгие меры, чем те, которые предусмотрены в конвенциях и рекомендациях, принятых этой организацией (Параграф 18).

В параграфе 36 Мнения Суд отметил, что поскольку содержание конвенции частично затрагивает компетенцию Сообщества и частично – компетенцию государств-членов, требуется

²⁸¹ [1993] ECR I-1061.

сотрудничать в соответствующей сфере отношений. В своем итоговом мнении Суд указал на то, что заключение Конвенции 170 является предметом совместной компетенции государств-членов и Сообщества.

Стоит отметить, что директивы, принимаемые в рамках совместной компетенции в соответствии со ст. 153, имеют два ограничения:

во-первых, они должны избегать наложения таких административных, финансовых и юридических ограничений, которые могли бы послужить препятствием для создания и развития малых и средних предприятий (пп. b) п. 2 ст. 153 ДФЕС). Значимость этого положения была признана Судом ЕС в деле 189/91 *Kirsammer-Hack*²⁸², где Суд постановил, что законодательство государства-члена, исключающее работников, занятых неполное время, из-под защиты от незаконного увольнения, формирует часть мер, «предназначенных облегчить ограничения, наложенных на малый бизнес, который играет основную роль в экономическом развитии и создании рабочих мест в Союзе» (параграф 33),

во-вторых, они могут устанавливать минимальные предписания, вводимые в действие постепенно, с учетом существующих в каждом из государств-членов условий и технических правил. Таким образом, государства-члены вправе сохранять или вводить более строгие защитные меры, совместимые с Договором (п. 4 ст. 153 ДФЕС). В ряде своих решений Суд ЕС подтверждает данное правило, см., например, дело *Working Time* (C-84/94)²⁸³, мнение Суда ЕС 2/91, а также дело *C-2/97 Societa Italiana Petroli SpA v. Borsana*²⁸⁴.

²⁸² Case C-189/91 *Kirsammer-Hack v. Sidal* [1993] ECR I-6185.

²⁸³ Case C-84/94 *UK v. Council* [1996] ECR I-5755.

²⁸⁴ Case C-2/97 *Societa Italiana Petroli SpA v. Borsana* [1998] ECR I-8597.

Кроме того, область совместной компетенции ЕС не включает в себя вопросы заработной платы, право на объединение, право на забастовку и право на локаут (п. 5 ст. 153 ДФЕС).

Компетенция в сфере социального диалога на уровне ЕС предусматривает заключение соглашений между европейскими социальными партнерами, которое может быть поддержано решением Совета по предложению Комиссии с информированием Европейского парламента.

Применительно к принципу равных возможностей и равноправия мужчин и женщин в вопросах занятости и труда, включая принцип равенства заработной платы за одинаковую работу или за работу одинаковой стоимости, Европейский парламент и Совет принимают меры в соответствии с обычной законодательной процедурой после консультаций с ЭКОСОК. Обычно эти меры облекаются в форму директивы.

Стоит отметить, что в области совместной компетенции важную роль играют принципы субсидиарности и пропорциональности, отраженные в п.п. 3 и 4 ст. 5 ДЕС. Применительно к социальной политике принципы субсидиарности и пропорциональности получили некоторое отражение в решении Суда ЕС по делу Working Time C-84/94²⁸⁵, в котором Великобритания заявила о нарушении указанных принципов в Директиве 93/104 о некоторых аспектах организации рабочего времени²⁸⁶.

ЕС осуществляет *поддерживающую (вспомогательную) компетенцию* в области координации политики занятости и социальной политики государств-членов, а также в области профессионального обучения (ст.ст. 5, 6 ДФЕС).

²⁸⁵ Case C-84/94 UK v. Council [1996] ECR I-5755.

²⁸⁶ Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993, concerning certain aspects of the organisation of working time // Official Journal. L 307. 13.12.1993. p. 18. В настоящее время действует новая директива: Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.

Координации занятости осуществляется посредством заключений Европейского Совета, на основе которых Совет ежегодно разрабатывает ориентиры, учитываемые государствами-членами в политике занятости. Ориентиры разрабатываются по предложению Комиссии и после консультаций с Европейским парламентом, ЭКОСОК, Комитетом регионов и Комитетом по вопросам занятости (ст. 148 ДФЕС).

Поощрительные меры, которые призваны благоприятствовать сотрудничеству государств-членов и оказывать поддержку их деятельности в сфере занятости с помощью инициатив по развитию обмена информацией и передовой практикой, предоставлению данных сравнительных анализов и советов, продвижению новаторских подходов и оценке накопленного опыта, в том числе с использованием экспериментальных проектов, могут приниматься в соответствии с обычной законодательной процедурой Европейским парламентом и Советом после консультаций с ЭКОСОК и Комитетом регионов (ст. 149 ДФЕС).

Поддерживающая компетенция ЕС в области труда закреплена в ст. 156 ДФЕС и осуществляется по вопросам, относящимся к:

- занятости;
- трудовому праву и условиям труда;
- профессиональному обучению и повышению квалификации;
- защите от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;
- гигиене труда;
- праву на объединение в профессиональные союзы и коллективным переговорам между работодателями и работниками.

В рамках поддерживающей компетенции Комиссия ЕС проводит исследования, выносит заключения и организует консультации, тем самым у институтов ЕС нет нормотворческих функций в этой области. При вынесении заключений

Комиссия предварительно консультируется с ЭКОСОК и после их принятия информирует Европейский парламент.

Применительно к компетенции в области профессионального обучения можно указать направления политики Союза (ст. 166 ДФЕС):

- облегчение адаптации к индустриальным изменениям, в частности, с помощью профессионального обучения и переподготовки;
- совершенствование начального профессионального обучения и повышения квалификации с целью облегчить профессиональную интеграцию и реинтеграцию на рынок труда;
- облегчение доступа к профессиональному обучению и создание благоприятных условий для мобильности инструкторов и обучающихся лиц, особенно, молодых людей;
- стимулирование сотрудничества в сфере обучения между учреждениями образования или профессионального обучения и предприятиями;
- развитие обмена информацией и опытом по вопросам, которые являются общими для систем обучения государств-членов.

Для достижения целей в области политики профессионального обучения Европейский парламент и Совет могут принимать меры в соответствии с обычной законодательной процедурой и после консультаций с ЭКОСОК и Комитетом регионов, исключая при этом гармонизацию законодательства государств-членов, а Совет может принимать рекомендации по предложению Комиссии.

§ 2. Свобода передвижения работников в ЕС. Свобода оказания услуг и трудовое право ЕС.

Свобода передвижения работников в ЕС.

Свобода передвижения лиц в праве ЕС рассматривается в двух смыслах: в широком смысле речь идет о праве граждан Европейского Союза и праве граждан третьих стран, законно проживающих на территории какого-либо государства-члена, свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов (ст.ст. 21, 77, 79 ДФЕС, ст. 45 Хартии ЕС об основных правах).

В рамках широкого подхода право ЕС конкретизирует условия свободы передвижения для работников, для неработающих лиц: студентов и пенсионеров, для граждан третьих стран, а также обеспечение отсутствия контроля в отношении лиц независимо от национального гражданства при пересечении ими внутренних границ ЕС и организация контроля на внешних границах (т.н. Шенгенское право).

Исторически первой в праве ЕС была закреплена свобода передвижения работников – то есть свобода передвижения в узком смысле.

Правовая основа свободы передвижения работников – ст. 45 ДФЕС, закрепляет базовое содержание этой свободы:

I. Отменяется дискриминация по признаку гражданства в вопросах трудовой деятельности, заработной платы и других условий труда (общие нормы о запрете дискриминации содержатся в ст.ст. 18–19 ДФЕС);

II. Закрепляются права:

- а) принимать реально предлагаемую работу;
- б) свободно перемещаться с этой целью по территории государств-членов;
- с) проживать на территории любого из государств-членов для осуществления там трудовой деятельности;

d) оставаться на территории государства-члена после осуществления там трудовой деятельности.

III. Ограничения прав могут быть оправданы по соображениям общественного порядка, общественной безопасности, общественного здоровья.

IV. Свобода передвижения не распространяется на работу в публичной администрации.

Правовое регулирование свободы передвижения более подробно осуществляется во вторичном законодательстве ЕС.

Первый Регламент по свободе передвижения работников с соответствующим названием «О первых мероприятиях по осуществлению свободного передвижения работников внутри Сообщества» был принят в 1961 г.,²⁸⁷ затем в 1968 году были приняты Регламент 1612/68 «О свободном передвижении работников внутри Сообщества» и Директива 68/360, которые три с лишним десятилетия служили основой правового регулирования свободного передвижения работников,

На сегодняшний день свобода передвижения работников закрепляется в Регламенте 492/2011 о свободе передвижения внутри Союза²⁸⁸, Регламенте 883/2004 о координации систем социального обеспечения²⁸⁹, а также в Директиве 2004/38 о праве граждан ЕС и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов²⁹⁰, Директиве 2005/36 о признании профессиональных квалификаций²⁹¹.

²⁸⁷ Regulation 15/61 of 15 August 1961. Official Journal. p. 1073/61.

²⁸⁸ Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union // OJ L 141.27.05.2011. p. 1—12.

²⁸⁹ Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council on the coordination of social security systems // OJ L 166. 30.04.2004. p. 1—123.

²⁹⁰ Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC // OJ L 158. 30.04.2004. p. 77—123.

²⁹¹ Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualification // OJ L 255, 30.9.2005, p.22.

Регламент 492/2011 конкретизирует положения ст. 45 ДФЕС, устанавливая правило свободного рынка труда в пределах ЕС: работник и работодатель из ЕС имеют право вступать в трудовые отношения без каких-либо ограничений предложения, доступа и осуществления занятости в отношении граждан ЕС из других государств-членов за исключением ограничения по критерию владения языком, если это связано с характером должности.

Регламентом 492/2011 запрещаются какие-либо положения, которые подвергают европейских граждан из других государств-членов (ст. 3 Регламента):

- специальным процедурам найма;

- ограничениям на рекламу вакансий;

- особым условиям, связанным с оказанием помощи в трудоустройстве и регистрации в органах службы занятости.

Регламент 492/2011 запрещает любую дискриминацию между национальными работниками и работниками из другого государства-члена и устанавливает равенство обращения к европейским работникам в отношении (ст.ст. 7—9 Регламента):

- условий труда и занятости (увольнения, оплаты труда и реинтеграции на рабочем месте);

- социальных и налоговых льгот;

- профессионального образования и переподготовки;

- коллективных или индивидуальных договоров;

- членства в профсоюзах и осуществления прав, предоставляемых таким членством;

- жилищных условий.

Ряд положений Регламента 492/2011 касается прав семей работников, в частности, детей. Дети европейского работника, который является таковым или был принят на работу в другом государстве-члене, могут быть допущены к основным государственным образовательным курсам, курсам учениче-

ства и профессиональной подготовки на тех же условиях, что и граждане этого государства (ст. 10 Регламента).

Отдельные главы Регламента 492/2011 посвящены оформлению вакансий и заявок на работу, включая сотрудничество государств-членов между собой и с Европейской Комиссией сотрудничать, обмен информацией друг с другом в отношении любого исследования занятости, рынка труда и свободного передвижения работников в ЕС, а также координации и мониторингу указанной деятельности на уровне ЕС через Европейский координационный офис, консультативный и технический комитеты.

Другой важнейший акт вторичного законодательства – Директива 2004/38, регулирует условия, при которых граждане Союза и члены их семей реализуют свое право свободно передвигаться и проживать в государствах-членах, право постоянного проживания, а также уточняет применение ограничений на осуществление указанных прав по основаниям общественного порядка, общественной безопасности или общественного здоровья.

Директива 2004/38 устанавливает, что права членов семьи гражданина ЕС применимы независимо от их национальности до тех пор, пока действует запрос права первичного въезда и пребывания, сделанный гражданином ЕС,

«Право постоянного проживания» предоставляется всем гражданам ЕС и членам их семей (независимо от их национальности и экономического статуса), которые проживали на законных основаниях в принимающем государстве, по крайней мере, 5 лет (ст. 16 Директивы).

Директивой закрепляются гарантии как для лиц, в отношении которых применяются ограничения свободы передвижения, так и в отношении государства-члена по осуществлению им права на высылку лиц по основаниям общественного порядка, общественной безопасности или обществу здоровья.

Основные подходы к применению ограничений закреплены в ст. 27 Директивы 2004/38:

- недопустимость использования ограничительных оснований в экономических целях;
- соблюдение принципа пропорциональности;
- поведение соответствующего лица должно представлять реальную, наличную и достаточно серьезную угрозу для одного из основополагающих интересов общества.

Классическая Практика Суда ЕС по вопросам ограничений: дела 41/74 *Van Duyn*; 67/74 *Bonsignore*; 36/75 *Rutili*, 48/75 *Royer*, 30/77 *Bouchereau*, 363/89 *Roux*, объединенные дела 115 and 116/81 *Andouli and Cornuaille*.

Ограничения свободы передвижения работников могут быть связаны с п. 2 ст. 45 ДФЕС и ст. 27 Директивы 2004/38, а также могут иметь основанием положения договоров о вступлении новых членов в Европейский Союз. Договорами о вступлении может предусматриваться переходный период сроком до 7 лет с момента вступления нового члена в ЕС, в течение которого действуют ограничения на свободу передвижения работников из новых государств-членов в другие государства-члены ЕС. На сегодняшний день такие ограничения действуют в отношении работников – граждан Хорватии с 1 июля 2013 г. по 1 июля 2018 г. со стороны Великобритании.

Свобода от дискриминации на основе ст. 18 ДФЕС должна пониматься так, чтобы все граждане ЕС и члены их семей, осуществляющие права на жительство в соответствии с Директивой, имели право на равное обращение с гражданами принимающего государства (ст. 24 Директивы).

Директивой введены новые административные процедуры и требования, связанные с постоянным видом на жительство.

Ст. 45 ДФЕС имеет прямое действие как вертикального, так и горизонтального характера, поскольку влияет на правовые

нормы государств-членов, а также наделяет частных лиц правами, которые должны защищаться национальными судами (См. доктрину Суда ЕС по делам 36/74 *Walrave and Koch*²⁹², 13/76 *Dona v. Montero*²⁹³, C-415/93 *Bosman*²⁹⁴, C-281/98 *Angonese*²⁹⁵). В то же время статья 45 не может ограничивать полномочия государств-членов по установлению ограничений свободы передвижения всех лиц, находящихся под их юрисдикцией, при применении национального уголовного права²⁹⁶.

Одним из важных вопросов обеспечения свободы передвижения является определение сферы ее действия по кругу лиц. Договор о функционировании ЕС не содержит определения термина «работник». Ст. 1 Регламента 492/2011 повторяет норму предыдущего Регламента 1612/68 и под работником понимает гражданина государства-члена, независимо от места постоянного проживания, который имеет право работать по найму на территории другого государства-члена.

Термин «работник» получил расширительное толкование в практике Суда ЕС. Имеющими статус работника для целей свободного передвижения рассматриваются:

- Человек, который потерял работу, в настоящее время не работает, но способен найти другую работу (Дело 75/63 *Hoekstra v BBDA* [1964]), продолжает искать ее и имеет реальные шансы трудоустроиться (Дело C-292/89 *Antonissen* [1991]);

- Работник, трудящийся на условиях неполного рабочего дня, чей доход не обеспечивает достаточную поддержку и упал ниже национально признанного прожиточного мини-

²⁹² Case 33/64 B.N.O. Walrave and L.J.N. Koch v Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie and Federación Española Ciclismo [1974] ECR1405.

²⁹³ Case 13/76 G. Dona v. M. Mantero [1976] ECR1333.

²⁹⁴ Case C-415/93 Union Royale Belge de Société de Football Association v Bosman [1995] ECR I-4921.

²⁹⁵ Case C-281/98 Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA [2000] ECR4139.

²⁹⁶ Case 175/78 Regina v. V.A. Saunders [1979] ECR1129.

му, если он получает дополнительное вознаграждение из частных источников (Дело 53/81 *Levin v. Staatssecretaris van Justitie* [1982]) или социальные пособия из фондов другого государства-члена (Дело 139/85 *Kempf v. Staatssecretaris van Justitie* [1986]);

– Лицо, которое в течение определенного периода времени оказывает услуги за вознаграждение другому лицу под его руководством (Дело 66/85 *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* [1986])

Кроме того, существенное значение для распространения статуса работника на тех или иных лиц имеет выполняемая работа: трудовая деятельность должна быть реальной и эффективной, а не побочной и вспомогательной. Так, работа члена религиозной общины, который выполняет некоторые обязанности по дому, даже не будучи официально платными (только карманные деньги), была признана в качестве «экономической деятельности», а работа – реальной и эффективной (Дело C-196/87 *Steymann v. Staatssecretaris van Justitie* [1988]). В другом случае трудовая деятельность не была признана реальной и эффективной, поскольку осуществлялась в индивидуальном порядке для достижения цели интеграции бывших наркоманов в общественную жизнь (Дело 344/87 *Bettray v. Staatssecretaris van Justitie* [1989]).

Запрет дискриминации в рамках свободы передвижения работников. В прямом проявлении дискриминация запрещена п. 2 ст. 45 ДФЕС, ст. 7 Регламента 492/2011 и ст. 24 Директивы 2004/38. Скрытая дискриминация диагностируется сложнее, под ней понимаются меры, содержащие недискриминационные ограничения свободе движения работников, но в то же время препятствующие доступу к рынку принимающих государств-членов. В практике Суда ЕС именно скрытая дискриминация получила большее отражение: дела 152/73 *Sotgiu* [1974], C-234/94 *O'Flynn* [1996] и др.

Понятие «публичная служба».

Судебная практика: решения Суда ЕС по делам: 152/73 Sotgiu, C-113/89 Rush Portuguesa, C-419/92 Scholz.

Признание профессиональных квалификаций и дипломов осуществляется на основе ст.ст. 46, 53, 62 ДФЕС, а также Директивы 2005/36 от 7 сентября 2005 г. о признании профессиональных квалификаций, изначально закреплено для обеспечения права на учреждение и распространяется на свободу передвижения работников и на свободу оказания услуг.

Судебная практика: решения Суда ЕС по делам: C-285/01 Burbaud, C-278/03 European Commission v Italy, C-424/09 Toki²⁹⁷, C-422/09 Vandourou²⁹⁸.

Свобода передвижения граждан третьих стран.

Правовая основа: ст.ст. 77, 79 ДФЕС, нормы международных соглашений ЕС с другими странами о Европейском экономическом пространстве, об ассоциации, о партнерстве и сотрудничестве.

На уровне вторичного законодательства осуществляется правовое регулирование передвижения граждан третьих стран. Льготный режим передвижения создан для высококвалифицированных мигрантов – Директива 2009/50/ЕС об установлении условий въезда и пребывания граждан третьих стран в целях высококвалифицированной работы²⁹⁹ ввела особый статус для обладателей т.н. «европейской голубой карты», вида на жительство Европейского Союза сроком действия до четырех лет с возможностью продления.

²⁹⁷ Case C-424/09 Christina Ioanni Toki v Ypourgos Ethnikis paideias kai Thriskevmaton [2011] ECR I-02587.

²⁹⁸ Case C-422/09 Vassiliki Stylianou Vandorou v. Ipourgos Ethnikis Pedias kai Thriskevmaton, [2010] ECR I- 12411.

²⁹⁹ Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment // OJ L 155, 18.6.2009, p. 17—29.

Право на передвижение и проживание граждан третьих стран закрепляется в таких актах как: Директива Совета 2003/109/ЕС о статусе граждан третьих стран, проживающих на долгосрочной основе³⁰⁰, а также Директива Совета 2003/86/ЕС о праве на семейное воссоединение³⁰¹, Директива 2004/114/ЕС об условиях допуска граждан третьих стран в целях образования, обмена учащимися, неоплачиваемой профессиональной подготовки или волонтерской деятельности³⁰², Директива Совета 2005/71/ЕС об особой процедуре допуска граждан третьих стран в целях научных исследований³⁰³, а также Директива 2001/98/ЕС о единой процедуре подачи заявки за единым разрешением для граждан третьих стран на проживание и работу на территории государства-члена и об общем перечне прав для работников из третьих стран, законно проживающих в государстве-члене³⁰⁴.

Борьбе с незаконной трудовой миграцией посвящена Директива Совета 2009/52 об установлении минимальных стандартов в отношении санкций и мер к работодателям незаконно пребывающих граждан третьих стран³⁰⁵.

³⁰⁰ Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents // OJ L 16, 23.1.2004, p. 44—53.

³⁰¹ Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification // OJ L 251, 3.10.2003, p. 12—18.

³⁰² Council Directive 2004/114/EC of 13 December 2004 on the conditions of admission of third-country nationals for the purposes of studies, pupil exchange, unremunerated training or voluntary service // OJ L 375, 23.12.2004, p. 12—18.

³⁰³ Council Directive 2005/71/EC of 12 October 2005 on a specific procedure for admitting third-country nationals for the purposes of scientific research // OJ L 285, 3.11.2005, p. 15—22.

³⁰⁴ Directive 2011/98/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State // OJ L 343, 23.12.2011, p. 1—9

³⁰⁵ Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals // OJ, L 168, 30.06.2009, p. 24—32.

Решения Суда ЕС по делам: C-415/93 Bosman, C-265/03 Simutenkov.

Свобода оказания услуг и трудовое право ЕС.

Директива 96/71 о командировании работников³⁰⁶.

В 1996 году было принято решение установить так называемое «ядро» императивных правил для минимальной защиты командированных работников в понимании п. 1 ст. 7 Римской Конвенции 1980 г. о праве, применимом к договорным обязательствам, на уровне ЕС. По мнению институтов ЕС принятие Директивы 96/71 должно было обеспечить координацию законов государств-членов, а также способствовать свободному передвижению услуг и развитию конкуренции в Европейском Сообществе.

Исторически Директива 96/71 была принята в рамках компетенции ЕС в области свободного движения услуг (ст. ст. 53 и 62 Договора о функционировании ЕС), поскольку на тот момент положения о социальной политике еще не были инкорпорированы в текст договора о Европейском Сообществе и требовали единогласного принятия решения в Совете. Используя компетенцию Сообщества в области свободного движения услуг, Совет принял Директиву на основе квалифицированного большинства, таким путем преодолев оппозицию Великобритании и Португалии.

Решения Суда ЕС по делам: 33/64 Walrave and Koch, C-76/90 Säger, C-55/94 Gebhard, C-341/05 Laval, C-346/06 Rüffert, C-319/06 Luxembourg.

³⁰⁶ Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 18, 21.01.1997, p. 1—6.

§ 3. Запрет дискриминации в европейском трудовом праве. Правовое регулирование в отношении индивидуального трудового договора. Правовое регулирование отдельных условий труда на уровне ЕС.

Запрет дискриминации в европейском трудовом праве.

Концепция дискриминации в праве ЕС основывается на ст.ст. 10, 18, 19 ДФЕС в контексте общего запрета дискриминации и на ст.ст. 8 и 157 ДФЕС в контексте установления равенства мужчин и женщин, в том числе в области труда.

Институты ЕС обладают полномочиями по борьбе с дискриминацией по таким признакам как гражданство, пол, раса, этническое происхождение, религия или убеждения, инвалидность, возраст и сексуальная ориентация. На уровне вторичного законодательства ЕС запрет дискриминации и обеспечение принципа равенства реализуются через три направления:

1) принцип равенства и запрет дискриминации по признакам расового и этнического происхождения закреплён в Директиве Совета 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., имплементирующей принцип равенства между людьми независимо от расового и этнического происхождения³⁰⁷;

2) принцип равенства и запрет дискриминации по иным признакам ст. 10 ДФЕС (религия, убеждения, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация) получили отражение в Директиве Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г о создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда³⁰⁸.

³⁰⁷ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // OJ L 180, 19.7.2000, p. 22—26.

³⁰⁸ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 02/12/2000 P. 16—22.

В праве ЕС различаются прямая и косвенная дискриминации, причем и та, и другая должны быть исключены для целей обеспечения принципа равного обращения.

Прямая дискриминация имеет место в том случае, когда в сходной ситуации к одному лицу относятся, относились или будут относиться менее благоприятно, нежели к другому лицу в силу определенных различий.

Косвенная дискриминация имеет место в том случае, когда очевидно нейтральное положение, критерий или практика ставят лицо в особенно невыгодное положение по сравнению с другими лицами по дискриминационным признакам, за исключением тех случаев, когда данное положение, критерий или практика признаны объективно соответствующими правомерной цели, и средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми.

По косвенной дискриминации смотрите практику Суда ЕС по делам C-243/95 Kathleen Hill, C-158/97 Badeck.

Дискриминация по различным признакам в праве ЕС. Решения Суда ЕС по делам: 130/75 Prais (религия), C-249/96 Grant (сексуальная ориентация), C-281/98 Angonese (язык), C-144/04 Mangold (возраст), C-555/07 Küçükdeveci (возраст), C-45/09 Rosenblatt (возраст).

3) Равенство возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин получило закрепление еще в середине 70-х годов XX века. Хотя первые шаги по признанию прямого действия ст. 119 Договора о ЕЭС (ст. 141 ДФЕС) сделал Суд ЕС в первом и втором делах Defrenne v. Sabena – C-80/70, C-43/75, где были сформулированы подходы к толкованию понятий «оплата труда» и «равный труд» в праве ЕС.

В это же время появляются и первые директивы в области обеспечения принципа равной оплаты труда мужчин и женщин: Директива Совета 75/117/ЕЭС от 10 февраля 1975 г.

о сближении законодательства государств-членов относительно применения принципа равной оплаты труда мужчин и женщин, Директива Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда.

Постепенно принципы гендерного равенства были распространены и на другие отношения в сфере труда, а также в области социальной защиты и пенсионного обеспечения. В 2006 году принята кодифицирующая все предыдущие нормы Директива 2006/54/ЕС об имплементации принципа равных возможностей и равного обращения в отношении мужчин и женщин в вопросах трудоустройства и занятости³⁰⁹.

Практика Суда ЕС в отношении принципа равенства мужчин и женщин в различных областях трудовых отношений: дела 12/81 Garland, 192/85 Newstead, C-262/89, Barber.

Правовое регулирование в отношении индивидуального трудового договора.

Особые виды трудового договора (срочный трудовой договор, договоры о неполной занятости, о дистанционном труде) получили отражение в правовых актах ЕС, принимаемых с участием социальных партнеров на европейском уровне и получивших название рамочных соглашений.

Так, особенности срочного трудового договора закреплены в Директиве 1999/70/ЕС относительно рамочного соглашения о срочной работе, заключенного между ETUC, UNICE и СЕЕР³¹⁰. Труд на условиях неполной занятости регулируется положениями Директивы 97/81/ЕС относительно Рамочного

³⁰⁹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation // OJ L 204, 26.7.2006, p. 23—36.

³¹⁰ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999, p. 43—48.

Соглашения о работе на условиях неполной занятости, заключенного между UNICE, CEEP и ETUC³¹¹.

Правовой режим заемного труда: Директива 2008/104 о работе в агентствах временной занятости³¹².

Информирование об условиях трудового договора закрепляется в Директиве 91/533/ЕЭС об обязанности работодателя информировать работника об условиях, применимых к договору или трудовым отношениям³¹³.

Правовое регулирование отдельных условий труда на уровне ЕС.

Рабочее время и время отдыха.

Правовая основа: Директива 2003/88/ЕС о некоторых аспектах организации рабочего времени³¹⁴.

Директива ЕС о рабочем времени обязывает страны ЕС гарантировать следующие права для всех работников (глава 2):

максимум рабочих часов в неделю, который не должен превышать 48 часов в среднем, в том числе любые сверхурочные;
минимальный ежедневный период отдыха 11 последовательных часов в каждых 24 часах;

перерыв на отдых в течение рабочего дня, если работник находится на дежурстве в течение более 6 часов;

минимальный еженедельный период отдыха 24 часов подряд в течение 7-дневного периода, в дополнение к ежедневному отдыху 11 часов;

ежегодный оплачиваемый отпуск, по крайней мере, 4 недели в году;

³¹¹ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. OJ L 14, 20.1.1998, p. 9—14

³¹² Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008, p. 9—14.

³¹³ Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship // OJ L 288, 18.10.1991, p. 32—35.

³¹⁴ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003, p. 9—19.

дополнительная защита для работы в ночное время, например,

средняя продолжительность рабочего времени не должна превышать 8 часов в 24-часовой период,

ночные работники не должны выполнять тяжелую или опасную работу более чем 8 часов в течение любого 24-часового периода,

ночные работники имеют право на бесплатное проверку состояния здоровья и, при определенных обстоятельствах, на перевод на дневную работу.

Директива также устанавливает специальные правила о рабочем времени для работников в отдельных секторах, в том числе врачей, находящихся на обучении, моряков, рыбаков и лиц, работающих на городском пассажирском транспорте.

Есть отдельные директивы о рабочем времени для некоторых категорий работников в конкретных секторах транспорта, которыми оформлены соглашения между европейскими федерациями профсоюзов транспортников и объединениями работодателей на транспорте, например, Директива Совета 2000/79/ЕС относительно Европейского Соглашения об организации рабочего времени мобильных работников гражданской авиации³¹⁵.

Решения Суда ЕС по делам: C-133/00 Bowden, C-303/98 Simap, C-151/02 Jaeger, C-14/04 Dellas and Others, C-131/04 and C-257/04 Robinson-Steele, C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-350/06 and C-520/06 Schultz-Hoff, C-158/91 Levy.

Безопасность и гигиена труда.

Правовая основа: Рамочная Директива Совета 89/391/ЕЭС о введении мер по поощрению улучшений в области безо-

³¹⁵ Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA) // OJ L 302, 1.12.2000, p. 57—60.

пасности и здоровья работников на производстве³¹⁶, Директива 91/383 дополняющая меры по поощрению улучшения безопасности и здоровья на рабочем месте работников со срочными трудовыми отношениями или с временными трудовыми отношениями³¹⁷, Директива 92/85 о введении мер по поощрению улучшения безопасности и здоровья на работе беременных работников и работников, недавно родивших или кормящих грудью³¹⁸, Директива 94/33/ЕС о защите молодежи на работе³¹⁹ и ряд других директив, обеспечивающих безопасность и здоровья на рабочем месте для разных категорий работников в зависимости от специфики производства.

Решение Суда ЕС по делу: C-84/94 United Kingdom v Council.

Соблюдение прав работников при коллективных сокращениях персонала.

Правовая основа: Директива Совета 98/59/ЕС о сближении законодательства государств-членов относительно коллективных увольнений³²⁰.

В ст. 1 Директивы 98/59 под коллективными увольнениями понимаются увольнения, производимые работодателем по одному или нескольким основаниям, не связанным с лично-

³¹⁶ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // OJ L 183, 29.6.1989, p. 1—8.

³¹⁷ Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship // OJ L 206, 29.7.1991, p. 19—21.

³¹⁸ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992, p. 1—7.

³¹⁹ Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work // OJ L 216, 20.8.1994, p. 12—20

³²⁰ Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 225, 12.8.1998, p. 16—21.

стью работников, когда число увольнений в зависимости от варианта, избранного государствами-членами, составляет:

1) в течение 30-дневного периода:

как минимум 10 работников на предприятиях, где обычно работают более 20 и менее 10 работников;

как минимум 10% от числа работающих на предприятии, использующим труд по меньшей мере 100, но менее чем 300 работников;

как минимум 30 на предприятиях, обычно нанимающих 300 работников и более.

2) в течение 90-дневного периода по меньшей мере 20 человек независимо от количества работников, которые обычно работают на соответствующих предприятиях.

Директивой устанавливается обязанность работодателя, планирующего коллективные увольнения, своевременно провести консультации с представителями работников по следующим вопросам: возможность избежать массовых увольнений или уменьшить их масштабы, смягчить последствия коллективных увольнений путем использования сопутствующих социальных мер, в том числе помощь в обеспечении другой работой или в профессиональной переподготовке уволенных работников.

Работодатель обязан также уведомить в письменной форме компетентный орган публичной власти не позднее, чем за 30-дневный срок о предстоящих коллективных увольнениях.

Решения Суда ЕС по делам: C-188/03 Irmtraud Junk, C-187/05 to C-190/05 Georgios Agorastoudis, C-382/92 and C-383/92 Commission v. United Kingdom, C-12/08 Mono Car.

Обеспечение прав работников при банкротстве предприятия.

Правовая основа: Директива 2008/94/ЕС о защите работников в случае несостоятельности их работодателя³²¹.

³²¹ Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer // OJ L 283, 28.10.2008, p. 36—42.

Решения Суда по делам C-6/90 и C-9/90 Francovich, C-334/92 Wagner Miret, C-224/01 Köbler, C-442/00 Ángel Rodríguez Caballero, C-81/05 Alonso.

Обеспечение прав работников при перемене собственника предприятия.

Правовая основа: Директива Совета 2001/23/ЕС о сближении законодательства государств-членов в отношении сохранения прав работников в случае передачи предприятия, бизнеса или части предприятия или бизнеса³²².

Решения Суда ЕС по делам: 101/87 Bork, 144/87, 145/87 Berg, C-319/94 Dethier, C-232/04 and C-233/04 Nurten, C-396/07 Juuri, C-466/07 Klarenberg.

Основы коллективного трудового права ЕС.

Правовой статус социальных партнеров на уровне ЕС.

Права профсоюзов и организаций работодателей в сфере труда. Права профсоюзов. Права организаций работодателей. Органы представительства персонала предприятий. Соучастие работников и профсоюзов в управлении предприятием. Права выборных представителей работников. Решения Суда ЕС по делам C-341/05 Laval, C-438/05 Viking Line.

Коллективные переговоры. Социальный диалог. Европейские коллективные соглашения.

Правовая основа: ст.ст. 152, 154–155 ДФЕС, а также коллективные соглашения между социальными партнерами на европейском уровне, большая часть из которых получает дополнительную поддержку через принятие директив Совета для более эффективного исполнения положений коллективного соглашения.

³²² Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member states relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // OJ L 82, 22.03.2001 P. 16—20.

Европейские коллективные соглашения заключаются в двух основных сферах: в сфере межотраслевого социального диалога и секторального (отраслевого) социального диалога.

В рамках межотраслевого социального диалога заключены рамочные соглашения по нетипичным и гибким формам занятости: по неполной занятости, по работе на срок, по дистанционной работе³²³, а также по отпуску по уходу за ребенком³²⁴.

Применительно к секторальному социальному диалогу заключены коллективные соглашения по вопросам условий труда на транспорте: по организации рабочего времени моряков³²⁵, мобильных работников в гражданской авиации, по условиям труда мобильных работников, занятых в области совместимых трансграничных услуг на железнодорожном транспорте³²⁶.

Модели участия работников в управлении предприятием.

Информирование, консультации и участие работников в управлении компанией и распределении прибыли.

Правовая основа: Директива 2002/14/ЕС, устанавливающая общие рамки информирования и консультаций работников в Европейском Сообществе³²⁷.

³²³ Framework Agreement on Telework concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 16.07.2002.

³²⁴ Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.

³²⁵ Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) // OJ L 167, 2.7.1999, p. 33—37.

³²⁶ Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector // OJ L 195, 27.7.2005, p. 15—17.

³²⁷ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community // OJ L 80, 23.3.2002, p. 29—34.

Решения Суда ЕС по делам: C-385/05 CGT and Others, C-306/07 Andersen, C-405/08 Ingeniørforeningen.

Европейские производственные советы. Директива 2009/38/ЕС об учреждении Европейского производственного совета и о процедуре информирования работников и проведения с ними консультаций³²⁸.

Решения Суда ЕС по делам: C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kühne & Nagel, C-349/01 Anker.

Участие работников в управлении предприятиями европейского уровня: Европейской компанией, Европейским кооперативным обществом.

Правовая основа: Директива Совета 2001/86/ЕС дополняющая Статут Европейской компании положениями, связанными с вовлечением работников в управление³²⁹ и Директива Совета 2003/72/ЕС, дополняющая Статут Европейского кооперативного общества положениями, связанными с вовлечением работников в управление³³⁰.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте характеристику термина «работник» в трудовом праве ЕС, основываясь на практике Суда ЕС.
2. В чем состоит правовой режим свободы передвижения граждан третьих стран?
3. Покажите влияние свободы оказания услуг на трудовое право ЕС.

³²⁸ Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees // OJ L 122, 16.5.2009, p. 28—44.

³²⁹ Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees // OJ L 294, 10.11.2001.

³³⁰ Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees // OJ L207, 18.08.2003, p.25—36.

4. Дайте характеристику принципа запрета дискриминации в трудовом праве ЕС.
5. Охарактеризуйте особенности защиты коллективных трудовых прав на уровне ЕС.
6. Как соотносятся трудовые права и основные экономические свободы в праве ЕС?

Задания для практики:

1. Проведите анализ практики Суда ЕС в отношении отдельных условий труда.
2. Приведите плюсы и минусы механизма защиты трудовых прав в рамках ЕС.

ГЛАВА 7. РЕГИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ НА ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

§ 1. Международно-правовое сотрудничество государств- участников СНГ в сфере труда.

Международно-правовое регулирование труда в СНГ покрывает не слишком большую сферу отношений в отличие от трудового права ЕС. В качестве основного направления договорного регулирования условий труда определена охрана труда, включая порядок расследования несчастных случаев на производстве и признание прав на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с трудовой деятельностью. Также заключены отдельные соглашения, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях³³¹, сотрудничества по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и Квалификационного справочника должностей служащих³³². В качестве самостоятельного направления сотрудничества выделяется трудовая миграция, которая будет предметом рассмотрения в параграфе 3 настоящей главы.

³³¹ Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников Содружества Независимых Государств, 9 октября 1997 г. URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/summary?doc=750> (дата обращения: 7.02.2017). В соответствии со ст. 12 Соглашения Российская Федерация вышла из него 10 июля 2003 г. Действует для 6 государств.

³³² Соглашение о сотрудничестве по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей служащих, 13 января 1999 г. URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/summary?doc=871> (дата обращения: 9.02.2017). В соответствии со ст. 16 Соглашения Российская Федерация вышла из него 16 марта 2007 г. Действует для 7 государств.

Также трудовые права закреплены в Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г.³³³ Конвенция вступила в силу в 1998 г. и действует для 4 государств: Беларуси, Кыргызстана, России и Таджикистана, однако контрольный механизм Конвенции так и не состоялся. Парламентская Ассамблея Совета Европы рекомендовала членам и кандидатам в члены СЕ не подписывать и не ратифицировать Конвенцию СНГ в связи с тем, что данный документ предлагает более слабый механизм защиты прав человека по сравнению с Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод³³⁴. Впрочем, ЕСПЧ отказался рассматривать вопрос о сосуществовании Европейской конвенции и Конвенции СНГ по запросу Комитета министров Совета Европы, указав на отсутствие у него компетенции³³⁵.

Ст. 4 Конвенции СНГ устанавливает запрет принудительного или обязательного труда и практически полностью повторяет перечень исключений из понятия «принудительный труд», установленных в Конвенции МОТ 29, с одним дополнением: в числе допустимых случаев принуждения к труду рассматривается выполнение обязанностей родителями по созданию условий для ребенка, и выполнение обязанностей совершеннолетними детьми по содержанию нетрудоспособных родителей. На наш взгляд, последнее положение выглядит, по меньшей мере, странным и не имеет прямого отношения к принудительному труду.

³³³ URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/text?doc=451> (дата обращения: 12.02.2017).

³³⁴ Coexistence of the Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms of the Commonwealth of Independent States and the European Convention on Human Rights, PACE Resolution 1249 (2001). URL: <http://www1.umn.edu/humanrts/research/armenia/PACE%20resolution%201249.pdf> (дата обращения: 12.02.2017).

³³⁵ FIRST DECISION ON COURT'S COMPETENCE TO GIVE AN ADVISORY OPINION URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1025609&Site=COE> (дата обращения 12.02.2017).

Ст. 12 Конвенции СНГ, так же, как и ст. 11 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод фиксирует базовое право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов с возможностью установления ограничений для реализации профсоюзной свободы лицами, входящим в состав вооруженных сил, правоохранительных или административных органов государства. Отметим, что в п. 2 ст. 12 дается широкий круг ограничений профсоюзных прав в интересах государственной и общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения, защиты прав и свобод.

Ст. 14 Конвенции в отличие от других региональных актов в области прав человека максимально кратко формулирует собственно право на труд, поставив его в пару с защитой от безработицы, а также закрепляет равенство в оплате труда и в оценке качества работы (п. 1).

При отборе трудовых прав Конвенция СНГ фокусирует внимание на правах работающих женщин (п. 2 ст. 14), а также инвалидов (нетрудоспособных лиц) (ст. 18).

Как мы видим, несколько странным выглядит позиция Парламентской Ассамблеи Совета Европы, сравнивая Конвенцию СНГ с Европейской конвенцией, а не с Европейской социальной хартией. С другой стороны, Конвенция СНГ действительно является слабым инструментом, поскольку у нее отсутствует какой-либо механизм контроля, даже периодического.

Помимо договорных актов важное место в механизме международно-правового регулирования труда в СНГ занимает модельное нормотворчество.

Межпарламентская Ассамблея государств-участников СНГ за всю историю своей деятельности приняла большое число рекомендательных актов в области труда, включая трудовую

миграцию, правда, степень их действия в правовых системах государств-участников остается достаточно низкой³³⁶.

Из наиболее актуальных, на наш взгляд, актов можно выделить Концепцию модельного Трудового кодекса 2000 г.,³³⁷ Модельный закон об особенностях регулирования труда моряков 2001 г.,³³⁸ Модельный закон о социальном партнерстве 2006 г.,³³⁹ Модельный закон о деятельности частных агентств занятости 2010 г.³⁴⁰

Ряд положений, касающихся международных передвижений трудящихся содержится в Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобренной Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 29 октября 1994 г.,³⁴¹ а 13 мая 1995 года Межпарламентская Ассамблея приняла рекомендательный законодательный акт «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ»³⁴², содержание которого целиком посвящено вопросам правового статуса трудящихся-мигрантов и правового регулирования привлечения и использования трудящихся – граждан государств СНГ на территории Содружества.

Следует отметить постановление Межпарламентской Ассамблеи СНГ, принятое 9 декабря 2000 г. 16–6 «О правовом

³³⁶ Тихомиров Ю.А. Правовое регулирование: теория и практика. – М.: Формула права, 2008. – С. 305.

³³⁷ Постановление МПА СНГ № 16–7 от 9 декабря 2000 г. URL: <http://www.iacis.ru/upload/iblock/183/d41.pdf> (дата обращения: 8.02.2017).

³³⁸ Постановление МПА СНГ № 18–14 от 24 ноября 2001 г. URL: <http://www.iacis.ru/upload/iblock/774/123.pdf> (дата обращения: 8.02.2017).

³³⁹ Постановление МПА СНГ № 27–14 от 16 ноября 2006 г. URL: <http://www.iacis.ru/upload/iblock/870/203.pdf> (дата обращения: 8.02.2017).

³⁴⁰ Постановление МПА СНГ № 35–14 от 28 октября 2010 г. URL: http://www.iacis.ru/upload/iblock/de0/14a_2010_2.pdf (дата обращения: 8.02.2017).

³⁴¹ Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств. – СПб., 1995. – № 6. – С. 99–117.

³⁴² Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств. – СПб., 1995. – № 8. – С. 96–105.

регулировании миграционных процессов на территории Содружества Независимых Государств», кроме того, в рамках МПА СНГ приняты Рекомендации о законодательном обеспечении регулирования миграционных процессов в государствах-участниках СНГ (2007 г.)³⁴³, Рекомендации по гармонизации национального законодательства государств-участников СНГ в сфере борьбы с незаконной миграцией (2009 г.)³⁴⁴, Концепция общего миграционного пространства государств-участников СНГ (2012 г.)³⁴⁵, готовится ряд проектов: модельного закона «о миграции», модельного соглашения «Об организованном наборе граждан для осуществления временной трудовой деятельности на территории СНГ, а также Рекомендаций по развитию миграции, осуществляемой с целью обучения и стажировки граждан государств-участников СНГ³⁴⁶.

Международно-правовое регулирование охраны труда.

Важное место среди объектов правового регулирования трудовых отношений в рамках Содружества Независимых Государств занимают вопросы охраны труда.

Сотрудничество государств-участников Содружества в этой области направлено на решение проблем охраны труда, возникших по причине угрозы исчезновения единой системы обеспечения безопасности и здоровья трудящихся на производстве. При этом такое сотрудничество основано как на использовании опыта правового регулирования охраны труда

³⁴³ Постановление МПА СНГ № 29–5 от 31 октября 2007 г. URL: <http://www.iacis.ru/upload/iblock/e30/26.pdf> (дата обращения: 8.02.2017).

³⁴⁴ Постановление МПА СНГ № 33–14 от 3 декабря 2009 г. URL: http://www.iacis.ru/upload/iblock/7fc/ass_33_11a.pdf (дата обращения: 8.02.2017).

³⁴⁵ Постановление МПА СНГ № 37–8 от 17 мая 2012 г. URL: http://www.iacis.ru/upload/iblock/a94/8_a_2012.pdf (дата обращения: 8.02.2017).

³⁴⁶ URL: http://www.iacis.ru/activities/events/komissii_mpa_sng/zasedanie_____postoyannoy_komissii_mpa_sng_po_sotsialnoy_politike_i_pravam_cheloveka/ (дата обращения: 8.02.2017).

в СССР, так и на усиливающемся учете опыта, имеющегося в международном праве.

Правовой основой для сотрудничества государств-участников Содружества Независимых Государств в сфере охраны труда служит статья 23 Договора об Экономическом Союзе, предусматривающая проведение скоординированной политики в области условий и охраны труда с учетом общепринятых международных правил, выработку общих требований к нормам и правилам по охране труда, и осуществление государственного надзора и экспертизы труда.

Источниками правового сотрудничества государств-участников СНГ в этой сфере выступают многосторонние межправительственные соглашения, которые по отношению друг к другу могут быть охарактеризованы как соглашения общего и специального характера.

Кроме того важную роль в сотрудничестве государств в области охраны труда играет Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (в дальнейшем именуемая – Хартия), одобренная Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 года³⁴⁷, поскольку в данном документе содержатся минимальные стандарты социальных прав, которые должны быть признаны национальными законодательствами государств-участников СНГ в области охраны труда.

Стоит особо подчеркнуть эту особенность сотрудничества государств в рамках СНГ, так как региональный документ о правах человека, принятый государствами-членами в обычном международно-правовом порядке, Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26 мая

³⁴⁷ Библиотечка “Российской газеты”. – 1996. – Вып. 18; Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств. – СПб., 1995. – № 6. – С. 99–117.

1995 года, не содержит положений о правах в сфере охраны труда, несмотря на то, что в преамбуле государства приняли во внимание Международный пакт о социальных, экономических и культурных правах от 16 декабря 1966 года, в пункте «b» статьи 7 которого закреплено право каждого на «условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены».

Общим соглашением в сфере охраны труда является Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда (в дальнейшем – Соглашение по охране труда), заключенное 9 декабря 1994 года в г. Москве³⁴⁸ в целях реализации положений статьи 23 Договора об Экономическом Союзе.

В соответствии со статьей девятой Соглашения, содержащей типовые для соглашений государств-участников СНГ условия, оно вступает в силу со дня сдачи депозитарию³⁴⁹ уведомлений от трех сторон, подтверждающих выполнение государствами – участниками внутригосударственных процедур, необходимых для его вступления в силу.

Поскольку Соглашение заключено от имени правительств государств-участников СНГ, то в качестве необходимой внутригосударственной процедуры для Российской Федерации была использована процедура, предусмотренная п. «в» ст. 20 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», принятого Государственной Думой 16 июня 1995 г.,³⁵⁰ утверждение постановлением Правительства Российской Федерации³⁵¹. Соглашение вступило в силу для Россий-

³⁴⁸ Бюллетень международных договоров. – 1996. – № 1.

³⁴⁹ В качестве депозитария документов, принимаемых в рамках Содружества Независимых Государств, с 26 мая 1995 года выступает Исполнительный Секретариат Содружества. Основание – Решение Совета глав правительств СНГ от 26 мая 1995 г. // Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «Содружество». – 1995. – № 2. – С. 145.

³⁵⁰ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 29. – Ст. 2757

³⁵¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 616 «Об утверждении соглашений о сотрудничестве, подписанных правительствами государств-участников Содружества Независимых Государств 9 сентября и 9 декабря 1994 г. в г. Москве» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 27. – Ст. 2480.

ской Федерации после сдачи на хранение депозитарию документа об утверждении – 17 июля 1995 года, и действительно в течение пяти лет с автоматическим продлением срока действия на один год.

Соглашение об охране труда действует для 10 государств СНГ, его подписали, но не ратифицировали 2 государства: Туркменистан и Грузия³⁵².

К специальным соглашениям в этой области относятся соглашения многостороннего характера в следующих сферах:

- * в сфере выработки согласованных стандартов и норм по охране труда – Соглашение о порядке разработки и соблюдения согласованных норм и требований по охране труда к взаимопоставляемой продукции от 12 апреля 1996 года³⁵³;

- * в сфере установления порядка расследования несчастных случаев на производстве – Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания от 9 декабря 1994 г.³⁵⁴ (в дальнейшем – Соглашение о расследовании несчастных случаев);

- * в сфере возмещения вреда, причиненного работникам – Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным забо-

³⁵² URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/summary?doc=391> (дата обращения: 9.02.2017).

³⁵³ Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «Содружество». – 1996. – № 2. – С. 85. В соответствии со ст. 14 Соглашения Российская Федерация вышла из него 8 сентября 2005 г. Действует для 8 государств. URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/summary?doc=582> (дата обращения: 9.02.2017).

³⁵⁴ Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «Содружество». – 1994. – № 4. – С. 88 / Бюллетень международных договоров. – 1996. – N1. – С. 6. Соглашение вступило в силу 10 марта 1995 г.; для Российской Федерации 17 июля 1995 года. По состоянию на 9 февраля 2016 г. участниками Соглашения являются 10 государств, кроме Грузии и Туркменистана. URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/summary?doc=381> (дата обращения: 9.02. 2017).

лением либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей от 9 сентября 1994 г.³⁵⁵ (в дальнейшем – Соглашение о возмещении вреда), а также Соглашение о порядке перевода денежных средств по социально значимым неторговым платежам от 9 сентября 1994 г.³⁵⁶

Интересна взаимосвязь между международными соглашениями и рекомендательным актом Межпарламентской Ассамблеи с точки зрения формирования общей (согласованной) воли государств, необходимой для возникновения источника международного права.

Раздел IV Хартии «Безопасность, гигиена и производственная среда» содержит положения о координации государствами своей деятельности в области охраны труда. Статья 32 определяет ее правовую форму – «на основе межгосударственных соглашений с учетом национальной политики в области охраны труда...». Таким образом, Хартия, при присоединении к ней, становится вторым общим основанием сотрудничества государств-участников, одновременно выступая в качестве акта института межгосударственного объединения, и актом национального законодательства, выражая суверенную волю данного государства.

³⁵⁵ Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «Содружество». – 1994. – № 2. – С. 94; Бюллетень международных договоров. – 1995. – № 12. – С. 3. Соглашение вступило в силу с 6 октября 1995 года для Российской Федерации, Республики Таджикистан и Украины; для каждого из остальных участников – со дня сдачи уведомления (ратификационной грамоты), подтверждающего выполнение необходимых внутригосударственных процедур. Информация о ратификации приводится по Решению Экономического Суда СНГ от 26 января 1996 года № C-1/2–96 // Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «Содружество». – 1996. – № 3. – С. 72 / Российская газета. – 1996. – 30 марта. По состоянию на 9 февраля 2016 г. участниками Соглашения являются 11 государств, кроме Туркменистана. URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/summary?doc=353> (дата обращения: 9.02.2017).

³⁵⁶ Бюллетень международных договоров. – 1994. – № 12. – С. 20. Соглашение вступило в силу с момента подписания всеми членами СНГ, 12-ю государствами, 9 сентября 1994 г.

Кроме Хартии Межпарламентская Ассамблея приняла ряд других модельных актов в сфере охраны труда, в частности, модельный закон «Об охране труда» от 8 июня 1997 г.,³⁵⁷ Рекомендательный законодательный акт «О безопасности при использовании химических веществ на производстве» от 29 октября 1994 г.,³⁵⁸ определяющие гарантии прав работников на труд, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, модельный закон «О государственном социальном страховании» от 6 декабря 1997 г.,³⁵⁹ затрагивающий вопросы государственного обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Подготовка законодательных рекомендаций в области охраны труда до последнего времени велась и в рамках другого межгосударственного объединения государств-участников СНГ – Союзного государства Беларуси и России. Парламентское Собрание Союза – представительный орган Союза обладает полномочиями по принятию нормативно-правовых актов, имеющих статус модельных законов, подлежащих первоочередному рассмотрению и принятию в установленном порядке парламентами государств-участников Союза в целях унификации их законодательства³⁶⁰. Первым модельным законом, принятым Парламентским

³⁵⁷ Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 8 июня 1997 г. № 9–8 // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств.–СПб., 1997.– № 14.– С. 133–161.

³⁵⁸ Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 29 октября 1994 г. // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств.–СПб., 1995.– № 6.– С. 134–147.

³⁵⁹ Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 6 декабря 1997 г. № 10–4 // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств.–СПб., 1997.– № 16.–С. 65–89.

³⁶⁰ Ст. 4 Соглашения о Парламентском Собрании Сообщества России и Беларуси от 29 апреля 1996 г., п. «б» ст. 23 Устава Союза Беларуси и России // Информационный бюллетень Парламентского Собрания.– 1998.– № 1.

Собранием в области труда и социального обеспечения 4 ноября 1997 г. стал Проект закона Союза Беларуси и России «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»³⁶¹.

Данный модельный акт подготовлен на основе имеющегося проекта аналогичного российского закона, принятого в первом чтении, который в ходе дальнейшего законодательного процесса подвергся значительным изменениям. Такая практика свидетельствует о недостаточной эффективности модельного законодательства и нуждается в существенной корректировке. Есть надежда, что парламент Союзного государства совместно с парламентами государств-участников смогут обеспечить более высокий уровень подготовки законодательных актов в области охраны труда.

Соглашение по охране труда состоит из 11 статей, по характеру содержащихся норм его можно назвать рамочным, поскольку основное место в нем занимает перечисление направлений сотрудничества.

Принципы сотрудничества государств-участников в области охраны труда отражают общий вектор развития отношений между бывшими субъектами единого государства. В статье первой Соглашения об охране труда закреплена презумпция полной самостоятельности государств в вопросах формирования и реализации национальной политики в области охраны труда. Тот же принцип полной самостоятельности государств в решении проблем охраны труда содержится и в статье 31 Хартии.

В предмет соглашения входит установление порядка разработки и обеспечения соблюдения согласованных норм и требований по охране труда при разработке, производстве, эксплуатации и утилизации взаимопоставляемой продукции (ст. 1 Соглашения). Таким образом, предусматривается выде-

³⁶¹ Постановление Парламентского Собрания Союза Беларуси и России от 4 ноября 1997 г. № VI-X // Информационный бюллетень Парламентского Собрания. – 1998. – № 1. – С. 53–67.

ление двух последовательных этапов, в процессе прохождения которых осуществляется сотрудничество при условии полной самостоятельности в организации производства.

Прежде всего, в статье второй устанавливаются правовые источники, в которых содержатся согласованные нормы и требования по охране труда. В качестве таковых выступают межгосударственные стандарты, включая стандарты ССБТ, правила безопасности, санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, другие нормативно-правовые документы, принятые в качестве межгосударственных; национальные стандарты и технические условия на продукцию, применение которых при разработке, постановке на производство и выпуске продукции оговорено специальными соглашениями (договорами).

При этом правовая природа этих «нормативно-правовых актов» (так указано в тексте – прим. автора), за исключением внутригосударственных актов, близка к актам, содержащим технические нормы, принимаемым в рамках специализированных организаций системы ООН, таких как ИКАО (Международная организация гражданской авиации) или МСЭ (Международный союз электросвязи). По определению И.И. Лукашука, к техническим нормам «относятся нормы международного права, придающие юридическую силу требованиям, вытекающим из законов природы, науки и техники..., которые регулируют не функционирование технических систем, а сотрудничество государств...»³⁶². Кроме правовых технических норм, И.И. Лукашук выделяет и неправовые

³⁶² См.: Лукашук И.И. Международное право. Общая часть. Учебник. – М.: Изд-во БЕК, 1996. – С. 113. Подробнее о технических нормах, см.: Лукашук И.И. Нормы международного права в международной нормативной системе. – М.: Изд-во «Спарк», 1997. – С. 192–196; Верещагин А.В. Юридическая природа и особенности технических норм в международном воздушном праве // Советский ежегодник международного права, 1971. – М.: Наука, 1973. – С. 254; Ванданов Т.Б. Международные морские соглашения по техническим вопросам. – М., 1976. – С. 6; Лазарев М.И. Международное право и научно-техническая революция // Советский ежегодник международного права, 1978. – М.: Наука, 1979. – С. 60–61; Малеев Ю.Н. Технические регламенты в международном воздушном праве // Советский ежегодник международного права, 1977. – М.: Наука, 1978.

технические нормы. На наш взгляд, нормы по охране труда, разрабатываемые в рамках Содружества, выступают в качестве международно-правовых технических норм, имеющих согласованный (унифицированный) характер, что подтверждается трехступенчатым порядком их разработки и утверждения.

На первом этапе, согласно ст. 5, происходит процесс согласования норм и требований по охране труда, применяемых в качестве межгосударственных, который осуществляется рабочими группами экспертов, создаваемыми в соответствии с межправительственными соглашениями (о порядке формирования таких групп мы уже упоминали выше).

Соглашение вводит принцип разумной достаточности при разработке межгосударственных норм и требований по охране труда в зависимости от взаимопоставляемой продукции (ст. 4), тем самым, формируя усредненный уровень требований по безопасности конструкций и некоторых других, что характерно для процесса международного правотворчества в случае экономического неравенства его участников.

Принятие решений об использовании норм и требований по охране труда в качестве межгосударственных, характеризующее второй этап, осуществляется рядом межгосударственных и межправительственных органов СНГ, перечисленных в ст. 6 Соглашения. (В частности, среди таких органов обозначен и Консультативный Совет по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников Содружества Независимых Государств шестью месяцами ранее объединенный с межгосударственным Советом по социальной защите и охране здоровья граждан, подвергшихся воздействию радиации³⁶³, на который возложено принятие решений по правилам охраны труда, безопасности и другим нормативно-правовым

³⁶³ См.: П. 3 Решения «О деятельности межгосударственных и межправительственных органов СНГ, занимающихся координацией вопросов экономического характера» от 3 ноября 1995 г. // Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств Содружества Независимых Государств «Содружество». – 1995. – № 3. – С. 27.

документам по охране труда). Фактически речь идет о механизме выработки общих «унифицированных» или согласованных норм и санкционировании их использования государствами в определяемом самими государствами порядке³⁶⁴.

Третий этап – утверждение норм и требований охраны труда осуществляется государствами-участниками в соответствии с их национальным законодательством. Такое правило естественно вытекает из презумпции верховенства компетенции государства в рамках Содружества. Консультативные органы Содружества не наделены полномочиями принимать обязательные решения для государств-участников, такие полномочия предоставлены только высшим органам Содружества – Совету глав государств и Совету глав правительств, а также в ограниченном виде Международному экономическому комитету (такие полномочия МЭК не признаются Украиной³⁶⁵).

Таким образом, порядок разработки согласованных норм и требований по охране труда носит характер межгосударственного.

Что же касается порядка соблюдения согласованных норм и требований, то Соглашение определяет лишь некоторые требования, исходя из признания примата национально-правового регулирования в данной области. К таким требованиям относятся, в частности:

* Обязанность государств обеспечивать взаимопоставляемую продукцию сертификатом соответствия или другими документами, а также взаимное признание таких документов (абз. 1, ст. 3), ответственность за необоснованную или неправомерную выдачу сертификатов соответствия, разрешений

³⁶⁴ Рассмотрение норм и требований по охране труда в качестве межгосударственных не признано Украиной согласно сделанной ей оговоркой к Соглашению.

³⁶⁵ См.: Решение «О деятельности межгосударственных и межправительственных органов СНГ, занимающихся координацией вопросов экономического характера» от 3 ноября 1995 г., оговорка Украины.

органа, выдавшего первичный сертификат, разрешение в соответствии с действующим законодательством государства его учреждения (абз. 2, ст. 3);

- * обеспечение соблюдения согласованных норм и требований на всех стадиях, перечисленных в ст. 7 Соглашения, органами государственного надзора и контроля, национальными ведомствами по стандартизации, метрологии и сертификации в соответствии с их компетенцией;

Соглашение предусматривает также ответственность юридических лиц за поставку продукции, не отвечающей нормам и требованиям по охране труда, которая, согласно ст. 8, наступает в соответствии с национальным законодательством государств и заключенными договорами.

Таким образом, Соглашение по охране труда установило общие рамки сотрудничества государств-участников СНГ в области охраны труда, определив:

- * первоочередные меры, необходимые для начала и дальнейшего обеспечения эффективности сотрудничества (включая положение ст. 6);

- * основные направления осуществления согласованной деятельности в области охраны труда;

- * предметы ведения общих органов Содружества и органов государств-участников Соглашения по вопросам выполнения его положений.

Соглашение не содержит обязательств государств-участников по заключению других межгосударственных соглашений в рамках указанных направлений сотрудничества, тем не менее, мы считаем, что используемые в тексте термины «скоординированная политика» и «согласованная деятельность» не препятствуют государствам выразить свою суверенную волю

посредством разработки многосторонних соглашений специального характера, конкретизирующих общие нормы.

С другой стороны, рекомендательный акт – Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, – прямо устанавливает в ст. 32, что координация деятельности по вопросам, указанным в ст. 31 (возмещение ущерба в связи с несчастными случаями на производстве, развитие системы межгосударственных стандартов по безопасности труда и другие), осуществляется на основе межгосударственных соглашений с учетом национальной политики в области охраны труда. В первом подпараграфе ст. 118а (ст. 153 ДФЕС) Римского Договора, измененном Договором о Европейском Союзе от 7 февраля 1992 г., подобным образом была закреплена компетенция институтов Сообщества: «...Совет, действуя в соответствии с процедурой, изложенной в статье 189с, и после консультации с Экономическим и социальным комитетом, устанавливает посредством директив минимальные требования для постепенного внедрения, принимая во внимание условия и технические правила, существующие в каждом из государств-членов»³⁶⁶.

Объекты координации, закрепленные в ст. 31 Хартии, по существу, не сильно отличаются от направлений согласованной деятельности Соглашения, лишь один из них – установление льгот и компенсаций по условиям труда, – не нашел отражения в статье второй.

Преимуществом Хартии стало подробное изложение принципов межгосударственного сотрудничества, что характерно для международно-правовых соглашений, свидетельствуя о высоком уровне юридической техники у раз-

³⁶⁶ Документы Европейского Союза, т. II. – М.: Международная издательская группа «Право», 1994. – С. 88. Процедура, установленная в ст. 189с (ст. 294 ДФЕС) Договора о Европейском Сообществе – «процедура сотрудничества» (в настоящее время – «обычная законодательная процедура»), предусматривает совместное принятие решения Советом и Европейским парламентом.

работчиков, и является значимым для соглашений общего характера³⁶⁷. В качестве таких принципов, согласно пункту 1 статьи 32 Хартии, выступают:

- * государственное регулирование охраны труда, организация надзора и контроля за состоянием условий и безопасности труда на производстве;

- * обязанность работодателя обеспечить научно обоснованные, организационно и технически достижимые условия труда на рабочих местах, исключая или снижающие риск гибели, травмирования и заболеваний работников в процессе их трудовой деятельности;

- * расследование причин и государственный учет всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- * достаточное возмещение ущерба работнику, травмированному на производстве или получившему профессиональное заболевание, а также членам семей погибших на производстве работников;

- * обязательность страхования работодателем работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- * сотрудничество органов государственной власти, работодателей и их представительных организаций, трудящихся и их наиболее массовых организаций в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда на производстве;

- * систематическая информация работников и всего населения о состоянии и причинах травматизма на производстве и принимаемых мерах по его предупреждению.

³⁶⁷ Основные принципы национальной политики, а также конкретные мероприятия на национальном уровне и на уровне предприятия содержатся в Конвенции МОТ (№ 155) О безопасности и гигиене труда и производственной среде от 22 июня 1981 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919–1990. Т. 2.—С. 1941–1948. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию № 155 путем принятия Федерального закона № 58-ФЗ от 20 марта (11апреля) 1998 года. На региональном уровне основные принципы национальной политики, изложенные в Конвенции, нашли отражение в Европейской социальной хартии в редакции от 3 мая 1996 года // ETS № 163.

Принципы, заложенные в Хартии, предназначены для межгосударственных соглашений, помимо этого статья 32 содержит перечисление вопросов, подлежащих регулированию на национальном уровне, включая вопросы охраны труда женщин и лиц моложе 18 лет. Однако, большинство принципов, которые должны определять межгосударственное сотрудничество, нашло свое отражение в модельных законах Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «Об охране труда» от 8 июня 1997 г. и «О государственном социальном страховании» от 6 декабря 1997 г., что способствует достижению единообразия в подходах к вопросам охраны труда, обеспечивает правовую унификацию законодательств государств-участников в области безопасности и гигиены.

В отличие от такого двунаправленно ориентирующего характера воздействия, Хартия основных социальных прав трудящихся 1989 года, определяет лишь те меры, которые должны быть приняты на национальном уровне государствами-членами Европейских Сообществ посредством законодательных актов или через систему коллективных соглашений, исходя из общей задачи гармонизации условий в области охраны здоровья и обеспечения безопасности на рабочем месте.

Статья 19 Хартии основных социальных прав трудящихся дает общие ориентиры по направлениям гармонизации. Так, меры государств-членов Европейского Сообщества, согласившихся с положениями Социальной Хартии, должны «особенно учитывать потребность в профессиональной подготовке, предоставлении информации, консультациях и сбалансированном участии трудящихся в том, что касается возникающих рисков и намечаемых действий для устранения или снижения этих рисков».

Мы видим, что основные направления, закрепленные в Хартии Европейского Сообщества, излагаются в более абстрактной форме, нежели положения Соглашения по охране

труда и Хартии Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ. Форма же их реализации аналогична – принятие необходимых мер на национальном уровне.

Разработка механизма правового регулирования трудовой миграции является одной из важных проблем, сохраняющих свою актуальность в процессе формирования интеграционного пространства на территории Содружества Независимых Государств.

Комплексным актом в рамках СНГ, который конкретизирует обязательства государств в области трудовой миграции, определенные в Договоре об Экономическом Союзе, является Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов³⁶⁸ (в дальнейшем – Соглашение о трудовой миграции).

14 ноября 2008 года на заседании Совета глав правительств в Кишиневе главами правительств 9 государств-участников СНГ была подписана Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств³⁶⁹ (далее – Конвенция СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов).

³⁶⁸ Бюллетень международных договоров. – 1997. – N2. – С. 3. Соглашение было заключено 12 государствами-членами Содружества Независимых Государств 15 апреля 1994 года и вступило в силу 11 августа 1995 г. – со дня сдачи депозитарию уведомлений от трех Сторон, подтверждающих выполнение государствами-участниками внутригосударственных процедур, необходимых для вступления его в силу. В настоящее время Соглашение о трудовой миграции действует в отношении 10 государств СНГ, за исключением Республики Грузия и Республики Туркменистан. Федеральный Закон «О ратификации Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» был принят Государственной Думой Российской Федерации 24 марта 1995 года и подписан Президентом РФ 24 апреля 1995 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 17. – Ст. 1457. Соглашение вступило в силу для Российской Федерации с 1 сентября 1995 года.

³⁶⁹ См.: Единый реестр правовых актов и других документов Содружества Независимых Государств: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/text?doc=2554> (Последнее посещение – 30.08.2017). Конвенция вступила в силу для Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики 21.02.2010, для Республики Армения – 15.07.2010, для Азербайджанской Республики – 25.12.2010.

История разработки данного документа насчитывает более 8 лет, задача по разработке Конвенции СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов вошла в Программу действий по развитию СНГ, утвержденную Советом глав правительств 20 июня 2000 года, первый проект Конвенции был разработан Консультативным Советом по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ совместно с Постоянной Комиссией Межпарламентской Ассамблеи СНГ по социальной политике и правам человека и одобрен на заседании Межпарламентской Ассамблеи еще 9 декабря 2000 г.³⁷⁰

Примечательно, что за годы существования Содружества Независимых Государств базовый приоритет в международно-правовом сотрудничестве по вопросам трудовой миграции практически не поменялся: формально действует принцип свободного передвижения для граждан государств-участников СНГ, провозглашается стремление к созданию благоприятных условий для формирования и функционирования общего рынка труда, фактически же в подавляющем большинстве многосторонних соглашений на уровне СНГ и в двусторонних соглашениях государств Содружества закреплены принципы защиты национальных рынков труда и приоритета «своих» граждан на занятие трудовой деятельностью.

Указанные выше принципы международно-правового регулирования трудовой миграции полностью отражено в Конвенции СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов. Статья 4 Конвенции содержит положение, в соответствии с которым каждая из Сторон в соответствии со своим законодательством и в своих интересах может устанавливать для трудящихся-мигрантов ограничения не только в отношении категорий работ, рода занятий, а также на доступ к оплачиваемой трудовой

³⁷⁰ Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 9.12.2000 «О правовом регулировании миграционных процессов на территории Содружества Независимых Государств».

деятельности в целях осуществления защиты национального рынка труда и обеспечения приоритетного права своих граждан на занятие вакантных мест.

Этот документ, претендующий на то, чтобы стать региональным подобием конвенции ООН 1990 года «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей», и предлагающий общий подход к международно-правовому регулированию трудовой миграции для всех стран Содружества без исключения, был ратифицирован лишь пятью государствами из девяти, исключая Российскую Федерацию, Украину, Узбекистан и Таджикистан. Правда, три государства: Беларусь, Казахстан и Кыргызстан, входящие в Евразийский экономический союз, данную конвенцию ратифицировали, она вступила в силу 21 февраля 2010 г.³⁷¹

Исключение из защитных принципов закреплены в рамках субрегиональных объединений: Евразийского экономического союза и Союзного государства Беларуси и России. В соответствии со ст. 3 Соглашения ЕврАзЭС о правовом статусе трудящихся-мигрантов 2010 г., предшествующего положениям Договора о ЕАЭС, «...деятельность, связанная с привлечением трудящихся-мигрантов, осуществляется работодателями государства трудоустройства без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств Сторон».

Таким образом, с принятием Соглашения ЕврАзЭС о правовом статусе трудящихся-мигрантов тенденция формирования реального регионального рынка труда получила свое подкрепление.

Позиция Российской Федерации по вопросу формирования регионального рынка труда на сегодняшний день очевидна:

³⁷¹ URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/summary?doc=2554> (дата обращения: 8.02.2016).

наша страна подписала Конвенцию СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов, однако уже в течение трех лет воздерживается от ее ратификации в отличие от аналогичного по названию Соглашения ЕврАзЭС о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, подписанного 19 ноября 2010 года и ратифицированного Россией уже 11 июля 2011 г.

Как верно отмечает Т.Я. Хабриева в отношении Конвенции СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов: «... со стороны России процедура ратификации этого документа также затягивается, поскольку это потребует существенной корректировки российского законодательства не только в части определения понятийного аппарата, но и регулирования вопросов социальной защиты иностранных граждан и лиц без гражданства, осуществляющих в России трудовую деятельность»³⁷².

Летом 2011 года Минсоцразвития России подготовило проекты документов для рассмотрения Советом глав правительств, которые были одобрены Распоряжением Правительства РФ от 12 сентября 2011 года 1597-Р³⁷³. В качестве условий ратификации нашим правительством Конвенции СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов рассматриваются подписание Протокола о внесении изменений в Конвенцию, а также Соглашения о социальном обеспечении (социальном страховании) трудящихся-мигрантов и членов их семей.

По нашему мнению, проекты, предлагаемые Минсоцразвития России, ведут к усложнению международно-правового сотрудничества, увеличивая количество международно-правовых актов, направленных на регулирование вопросов

³⁷² Хабриева Т.Я. Совершенствование правовой базы СНГ и государств-участников Содружества в сфере миграции // www.unionlawyers.ru/international/doklad.doc (Дата обращения: 30.08.2017).

³⁷³ Справочно-правовая система «Право.ru»: <http://docs.pravo.ru/document/view/20250070/> (Последнее посещение – 30.08.2017).

трудовой миграции. Представляется, что целесообразным было бы отражение всех положений Соглашения в тексте Конвенции СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов, что способствовало бы модернизации международно-правового сотрудничества государств-участников СНГ в области трудовой миграции.

Тем не менее, проект Соглашения о социальном обеспечении (социальном страховании) трудящихся-мигрантов и членов их семей содержит новые для СНГ подходы к международно-правовому регулированию вопросов выплаты пособий по временной нетрудоспособности и материнству, в случае трудового увечья или профессионального заболевания и пособий для семей с детьми, и устанавливает целый ряд специальных коллизионных привязок для определения права, применимого к отношениям по поводу назначения и выплаты соответствующего пособия.

Примечательно, что на данный момент применимое право по всем вопросам социального обеспечения и социального страхования трудящихся-мигрантов определяется в ст.ст. 10, 11 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г. по праву страны трудоустройства, если не предусмотрено иным соглашением, и законодательством принимающей стороны по ст.ст. 6, 7 Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов.

Пока Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов не является обязательной для Российской Федерации, ее отношения с другими государствами-участниками СНГ по вопросам сотрудничества в области трудовой миграции на многостороннем уровне продолжает регулировать межправительственное Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов с уче-

том Протокола о внесении изменений и дополнений к указанному Соглашению³⁷⁴, подписанного 25 ноября 2005 года в Москве.

Соглашение о трудовой миграции состоит из двадцати одной статьи и по своему объему сравнимо с принятыми в области трудовой миграции Конвенциями МОТ, но существенно меньше, чем региональные акты, принятые в рамках Совета Европы и Европейского Союза, не говоря уже о Международной Конвенции ООН «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей», которая насчитывает девяносто три статьи.

В содержании Соглашения можно выделить следующие основные блоки вопросов:

1. Даны понятия «трудящийся-мигрант» и «члены семьи трудящегося-мигранта» по основным критериям в сравнении с понятиями, данными другими международно-правовыми документами универсального и регионального уровней, что позволит вести речь о сравнимости самих актов международного правотворчества.

2. Анализ основных направлений международно-правового сотрудничества государств-участников СНГ в области трудовой миграции: I) создание условий для трудовой миграции граждан государства, входящего в Содружество; II) определение порядка привлечения трудящихся-мигрантов в государство трудоустройства; III) закрепление режима безвизового передвижения граждан государств-участников СНГ по территории государств, входящих в Содружество; IV) регулирование процесса оформления трудовых отношений и осуществления трудовой деятельности трудящегося-мигранта на территории государства трудоустройства; V) определение отношения государств к принципу равенства обращения с трудящимся-мигрантом в процессе осу-

³⁷⁴ Бюллетень международных договоров.—М., 2008.— № 8.—С. 11. Протокол вступил в силу 15 декабря 2006 г., для Российской Федерации—27 декабря 2006 г.

ществления трудовой деятельности; VI) сотрудничество государств-участников СНГ по установлению гарантий соблюдения социальных прав трудящихся-мигрантов.

В преамбуле Соглашения о трудовой миграции подчеркивается его неразрывная связь с Договором о создании Экономического Союза – «основываясь на положениях Договора...», а исходя из нашего анализа можно предположить, что речь идет не только о статье 24, в которой предусматривается заключение специальных соглашений, регулирующих миграцию рабочей силы, но и о статьях 4, 7, 19, 21, 22 Договора, а также подтверждается «приверженность основополагающим документам ООН в области прав человека и принципам, выработанным в рамках Международной Организации Труда». Подобное соединение в преамбуле отражает общую особенность правового регулирования трудовой миграции в рамках Содружества Независимых Государств, она будет анализироваться нами в дальнейшем.

Предмет, регулируемый Соглашением, согласно ст. 1, составляют основные направления сотрудничества Сторон в области трудовой деятельности и социальной защиты трудящихся-мигрантов (в Соглашении именуются работниками³⁷⁵) и членов их семей, которые постоянно проживают на территории одного из государств Сторон и осуществляют свою трудовую деятельность на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности на территории другого государства Сторон в соответствии с законодательством Стороны трудоустройства.

Трудящимся-мигрантом по Соглашению 1994 г. признается лицо, постоянно проживающее на территории Стороны выезда,

³⁷⁵ В соглашении в качестве взаимозаменяемых используются термины «трудящийся-мигрант» и «работник», что на наш взгляд не верно, так как объем понятия «работник» значительно шире и не соответствует определению статьи второй. При анализе Соглашения в работе нами будет использоваться понятие «трудящийся-мигрант».

которое на законном основании занимается оплачиваемой деятельностью в Стороне трудоустройства. По смыслу статей 1, 5 и др. оплачиваемой деятельностью является работа только на основании трудового договора, хотя в определении термина этого элемента не содержится.

Термин «трудоустройство-мигрант» по настоящему Соглашению не охватывает такие категории лиц, как: беженцы и вынужденные переселенцы; въехавшие на короткий срок лица свободных профессий и артисты; лица, приезжающим специально с целью получения образования. Протоколом 2005 г. в состав понятия «трудоустройство-мигрант» были включены приграничные трудящиеся (ст. 1 Протокола).

Примечательно, что Конвенция СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов формулирует понятие «трудоустройство-мигрант» уже по критериям проживания и деятельности. В соответствии со ст. 1 Конвенции СНГ, для определения понятия трудящегося-мигранта используются критерии гражданства и постоянного проживания для лиц без гражданства, что исключает из него иностранных граждан. Кроме того, критерий законности деятельности дополняется законностью нахождения на территории другого государства, а сама деятельность может быть лишь трудовой, что также существенно сужает сферу применения термина.

По характеру и роду выполняемой работы термин «трудоустройство-мигрант» в Конвенции СНГ также уже, чем в Соглашении 1994 г., поскольку исключает из сферы действия Конвенции дополнительно к перечню Соглашения международных гражданских служащих, лиц, работающих в рамках программ развития, лиц, выполняющих работу в рамках оказания услуг, лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, свя-

щеннослужителей, моряков, сотрудников представительств иностранных фирм или средств массовой информации (ст. 3).

В Конвенции специально выделены лишь две специальные категории трудящихся-мигрантов: приграничные и сезонные трудящиеся.

Соглашение 1994 г. специально не устанавливает перечня прав трудящихся-мигрантов и закрепляет общее правило отсылки к законодательству и международным соглашениям государства трудоустройства по вопросам условий въезда, пребывания и выезда (ст. 5), а в части прав и обязанностей трудящихся-мигрантов – только к внутреннему законодательству государства (ст. 6). Такой подход в отношении прав, на наш взгляд, является крайне ограничительным, Конвенция СНГ несколько модифицирует его, закрепляя в статьях 6–13 перечень прав.

В ст. 6 закрепляется ряд прав, предоставляемых трудящимся-мигрантам на условиях национального режима: на безопасные условия труда, равное вознаграждение за равнозначную работу, на пользование жильем (только на возмездной основе), на социальное обеспечение (социальное страхование), кроме пенсионного, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев, на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также на доступ к другой оплачиваемой трудовой деятельности при ее потере (с учетом ограничений ст. 4). Как мы видим, большая часть прав увязана с имеющимися в рамках Содружества соглашениями, рассмотренными в параграфе 2 настоящей главы. Корректируя положение ст. 6 Соглашения 1994 г., п. 2 ст. 6 Конвенции СНГ добавляет к внутреннему законодательству международные договоры как источник регулирования трудовых прав трудящихся-мигрантов.

Конвенция СНГ использует модель Конвенции ООН 1990 г. и перечисляет основные гражданские, политические, социальные, экономические и культурные права, которыми должны пользоваться трудящиеся-мигранты, правда, делает это только для т.н. «законных» трудовых мигрантов в отличие от идеологии Конвенции ООН. В этой связи представляется малоэффективным закрепление запрета рабства, принудительного труда, пыток и др. (ст. 8), поскольку такие грубые нарушения прав человека совершаются главным образом в отношении лиц, не имеющих законных оснований пребывания и деятельности на территории государства. Странным образом, сюда повторно включено право на социальное обеспечение (социальное страхование), кроме пенсионного, в то же время получило отражение право на получение безвозмездной скорой (неотложной) медицинской помощи.

К сожалению, стоит отметить, что закрепление прав трудящихся-мигрантов не сопровождается созданием какого-либо специального механизма контроля за их соблюдением и защиты в случае нарушения. И Соглашение 1994 г., и Конвенция СНГ 2008 г. упоминают лишь о взаимных консультациях и рассмотрении хода реализации договоров на заседаниях консультативных органов: Совета руководителей миграционных органов государств-участников СНГ и Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите населения государств-участников СНГ (ст. 16 Соглашения, ст. 26 Конвенции).

*§ 2. Роль Евразийского экономического союза
в международно-правовом сотрудничестве
в социально-трудовой сфере.*

Новая модель интеграционного сотрудничества на Евразийском пространстве была запущена 1 января 2015 г. со вступления в силу Договора о Евразийском экономическом союзе³⁷⁶. Договор был подписан 29 мая 2014 г. в Астане главами трех государств: Беларуси, Казахстана и России, ратифицирован тремя государствами в октябре 2014 г.,³⁷⁷ 10 октября подписан договор о присоединении Республики Армения к ЕАЭС³⁷⁸, 23 декабря подписан договор о присоединении Кыргызской Республики к ЕАЭС³⁷⁹. Армения официально стала четвертым государством-членом ЕАЭС со 2 января 2015 г., Кыргызская Республика стала пятым членом организации 12 августа 2015 г.

Договор о ЕАЭС замещает собой соглашения, достигнутые тремя государствами по вопросам ТС и ЕЭП, начиная с 2007 г. 10 октября 2014 г. был подписан Договор о прекращении деятельности Евразийского экономического сообщества с 1 января 2015 г.³⁸⁰

В области правового регулирования трудовой миграции одно из соглашений, касающихся трудящихся-мигрантов и подписанных 19 ноября 2010 г., прекратило свое действие

³⁷⁶ Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 16.01.2015. С изменениями, внесенными Протоколом от 8 мая 2015 г.

³⁷⁷ В Российской Федерации ратифицирован ФЗ от 03.10.2014 № 279-ФЗ.

³⁷⁸ Договор от 10 октября 2014 г. о присоединении Республики Армения к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 13.01.2015.

³⁷⁹ Договор от 23 декабря 2014 г. о присоединении Кыргызской Республики к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 13.08.2015.

³⁸⁰ Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 21.10.2014.

на основании Протокола 33 к Договору о ЕАЭС – Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, вместо него применяется раздел XXVI «Трудовая миграция» части третьей Договора о ЕАЭС, регламентирующей функционирование единого экономического пространства Союза.

Правовое регулирование трудовой миграции в рамках Единого экономического пространства Евразийского экономического союза.

Рассмотрим подробнее режим, установленный по отношению к трудящимся-мигрантам в рамках статей 96–98 Договора о ЕАЭС в сравнении с международными соглашениями ЕвразЭС.

Традиционно в отечественной доктрине международного права и международного частного права при определении правового положения иностранцев говорят о национальном режиме, который рассматривается как конституционный режим в российском законодательстве³⁸¹ и отражен в ст. 62 Конституции РФ, а также в других законодательных актах³⁸². Кроме того, выделяют специальный режим и режим наибольшего благоприятствования.

По мнению А.Ю. Ястребовой Соглашение о трудящихся-мигрантах создает режим наибольшего благоприятствования для трудящихся-мигрантов из ЕЭП и выводит их в особую льготную категорию иностранных работников³⁸³.

Отметим, что исторически режим наибольшего благоприятствования устанавливался в международных торговых до-

³⁸¹ См., например: Международное частное право: учеб. / отв. ред. Г.К. Дмитриева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2012. – С. 180; Международное право: учебник / отв. ред. Г.В. Игнатенко и О.И. Тиунов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. – С. 481.

³⁸² См., в частности: ст. 4 Федерального закона № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», ст. 11 Трудового кодекса РФ, ст. 1196 Гражданского кодекса РФ.

³⁸³ См.: Ястребова А.Ю. Международно-правовые механизмы регулирования миграции: доктринальные подходы и опыт Российской Федерации: монография. – М.: ВАКО, 2014. – С. 336.

говорах, создавая для государства, принявшего на себя перед несколькими другими государствами обязательства соблюдать в отношении граждан каждого из них принцип наибольшего благоприятствования, исключая возможность проводить дискриминацию между гражданами этих государств³⁸⁴. На сегодняшний день этот режим в большей степени применяется к юридическим лицам в отношении иностранных инвестиций. Как правило, оговорка о наибольшем благоприятствовании устанавливается на основе взаимности и носит отсылочный характер, закрепляя в договоре либо специальный, либо национальный режим³⁸⁵.

Г.В. Игнатенко относит правовое положение граждан государств-участников СНГ, вытекающее из многосторонних и двусторонних международных соглашений, к специальному режиму, под которым понимается допущение некоторых преимуществ в какой-либо сфере деятельности применительно к иностранным гражданам отдельных государств, отличающихся от тех, которые предусмотрены для собственных граждан, например, в области безвизового порядка въезда в страну, в области образования, социальной политики и т.д.³⁸⁶.

1. Первым важным моментом стало определение сферы действия соглашений по кругу лиц через определение понятий «трудоустроенный-мигрант», и, соответственно, «нелегальный трудоустроенный-мигрант»³⁸⁷.

³⁸⁴ Лунц Л.А. Курс международного частного права: в 3 т. – М.: Спарк, 2002. – С. 341.

³⁸⁵ См. Международное право: учеб. / [Ашавский Б.М. и др.]; под ред. А.А. Ковалева, С.В. Черниченко; Дипломат. акад. МИД Рос.Федерации. – 4-е изд. стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2011. – С. 196.

³⁸⁶ См.: Международное право: учебник / отв. ред. Г.В. Игнатенко и О.И. Тиунов. – С. 482.

³⁸⁷ См., подробнее: Шевченко, К.Д., Комарова, В.В., Филимонов, А.П., Глод, Е.В. Единый рынок труда в ЕЭП: правовые последствия принятия Соглашения ЕЭП в области трудовой миграции // Евразийская экономическая интеграция. – 2012. – № 1. – С. 27–43; Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. – М.: Проспект, 2014. – С. 129–132.

Так, трудящийся-мигрант – это лицо, являющееся гражданином государства одной из сторон, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства другой стороны, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает. В ст. 4 Соглашения о трудящихся-мигрантах указано, что трудовые отношения трудящегося-мигранта с работодателем регулируются законодательством государства трудоустройства, а также данным Соглашением и оформляются путем заключения трудового договора.

Таким образом, как уже отмечалось ранее, имеется тенденция сужения сферы действия соглашений по сравнению с универсальными инструментами международного права. Соглашение о трудящихся-мигрантах в отличие от Конвенции ООН 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей определяет международно-правовой статус лишь для граждан государств-участников Соглашения, законно находящихся на территории государства, при этом работающих только на основании трудового договора³⁸⁸.

Определение, данное Соглашением о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции шире по охвату, оно вообще не касается граждан Беларуси, Казахстана и России, под нелегальными трудящимися-мигрантами понимаются как граждане третьих государств, так и лица без гражданства, въезжающие и/или пребывающие на территории государства одной из Сторон с целью осуществления трудовой деятельности с нарушением законодательства этого государства, либо осуществляющие трудовую деятельность на территории государства одной из Сторон с нарушением законодательства этого государства.

³⁸⁸ См.: Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое сотрудничество государств-участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал. – 2013–№ 5. – С. 172.

Из его сферы действия также выпадают мигранты, имеющие целью работать или работающие на основании гражданско-правовых договоров. Указанное лишает данную категорию мигрантов дополнительных прав, предоставленных международными региональными нормативно-правовыми актами, а также сводит на нет дополнительные механизмы социальной защиты в рамках ЕАЭС.

Договор о ЕАЭС решает данную проблему по отношению к легальным трудовым мигрантам. В статье 96 термин «трудоустройство–мигрант» заменяется термином «трудоустройство государства – члена» дабы показать своеобразие региональной интеграционной модели свободного передвижения рабочей силы по аналогии со свободным передвижением работников внутри Европейского Союза. Впрочем, содержание термина остается прежним, повторяющим Соглашение 2010 г., исключение коснулось термина «трудовая деятельность», который включает в себя как деятельность на основании трудового договора, так и деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора.

2. Трудоустройство трудящихся-мигрантов. Деятельность, связанная с привлечением трудящихся-мигрантов, осуществляется работодателями государства трудоустройства без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся-мигрантам не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности на территориях государств Сторон (ст. 3 Соглашения о трудящихся-мигрантах, ст. 97 Договора о ЕАЭС).

На территории Российской Федерации такой порядок уже применяется по отношению к гражданам Республики Беларусь во исполнение п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 4 «О равных правах

граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий»³⁸⁹.

Пункт 3 ст. 97 Договора о ЕАЭС предусматривает автоматическое признание документов об образовании, выданных образовательными организациями государств-членов, без проведения установленных законодательством государства трудоустройства процедур признания документов об образовании за исключением четырех сфер деятельности: педагогика, юриспруденция, медицина и фармацевтика, где сохраняется требование признания документов в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Работодатель или заказчик работ, услуг может запросить нотариальный перевод документов об образовании на язык государства трудоустройства, а также сделать запрос в образовательные организации, выдавшие документ об образовании.

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (абз. 4 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). В соответствии с п. 1 ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» с 01.01.2013 к застрахованным лицам по обязательному пенсионному страхованию отнесены постоянно или временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане, а также иностранные граждане, временно пребывающие на территории РФ, заключившие трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор (срочные трудовые договоры) продолжительностью не менее шести месяцев в общей сложности в течение календарного года³⁹⁰.

Поскольку в силу ст. 15 Закона 115-ФЗ иностранные граждане не являются военнообязанными, они не обязаны

³⁸⁹ Российская газета. – 1998. – № 29. – 14 февраля.

³⁹⁰ Федеральный закон от 03.12.2012 N243-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 50 (ч. 5). – Ст. 6966.

представлять работодателю при приеме на работу документы воинского учета (абз. 5 ч. 1 ст. 65 ТК РФ).

Несмотря на отмену разрешительного порядка трудоустройства в Соглашении о трудящихся-мигрантах и в Договоре о ЕАЭС указанные документы не содержат общего положения о запрете дискриминации по признаку гражданства, хотя именно данный принцип является основой режима свободы передвижения работников внутри Европейского Союза (ст. 6 ДФЕС) и он уже был отражен в более ранних «евразийских» соглашениях, в частности, в Соглашении о ТС и ЕЭП 1999 г.

Причем отсутствие запрета дискриминации не помешало включить в текст договора условие об исключении из него. Так, ст. 6 Соглашения о трудящихся-мигрантах говорит о допустимых ограничениях в отношении трудовой деятельности трудящихся-мигрантов, рода их занятий и территории пребывания в целях обеспечения национальной безопасности, в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение, общественного порядка, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, а также о мерах, принимаемых государствами в целях социальной защиты от безработицы, которые не могут рассматриваться как дискриминация и ограничение прав и свобод.

Договор о ЕАЭС в п. 2 ст. 97 смягчил формулировку исключений, сохранив допустимость ограничений в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания в целях обеспечения национальной безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка.

Такое умолчание о принципе недискриминации вряд ли можно назвать случайным, оно связано с общей неразработан-

ностью антидискриминационного законодательства в государствах ЕЭП, в частности, в России.

С точки зрения соблюдения принципа недискриминации Россия не имеет достаточной нормативно-правовой базы для защиты прав мигрантов в рамках единого миграционного пространства Евразийского экономического союза³⁹¹. Российское законодательство содержит особый подход по отношению к иностранным работникам: Федеральный закон 115-ФЗ от 25.07.2002 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»³⁹² (далее – Федеральный закон 115-ФЗ) исходит из принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда (ст. 18), а ст. 3 ТК РФ в редакции Федерального закона 204-ФЗ от 23.07.2013³⁹³ не признает дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

По мнению аналитиков Российского совета по международным делам формирование общего рынка труда – наиболее сложный вопрос региональной интеграции. Несмотря на то, что с момента распада СССР Россия поддерживала безвизо-

³⁹¹ См.: Прохорова А. Евразийский Союз и будущее миграционной политики России. Антидискриминационное законодательство как условие успешной евразийской интеграции // Электронный журнал «Демоскоп Weekly» Института демографии НИУ «Высшая школа экономики». – 2012. – № 513–514. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0513/analit05.php> (дата обращения: 14.07.2014).

³⁹² Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032. Действующая редакция от 30.12.2015.

³⁹³ Федеральный закон от 23.07.2013 N204-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 30 (Часть I). – Ст. 4037.

вый режим со странами СНГ, в отношении рынка труда она всегда придерживалась протекционистской политики³⁹⁴.

Одной из последних новелл в части установления дополнительных требований по отношению к иностранным работникам стал Федеральный закон 74-ФЗ от 20 апреля 2014 г., обязывающий трудовых мигрантов сдавать экзамены на знание русского языка³⁹⁵. Согласно документу, теперь при обращении за получением разрешения на вид на жительство, на временное проживание, на работу или патент иностранцы должны подтвердить владение русским языком, знание истории России и основ законодательства РФ, предоставив соответствующие документы (ст. 15.1. Федерального закона 115-ФЗ от 25.07.2002). Требование о подтверждении владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации при подаче заявления о выдаче разрешения на временное проживание или вида на жительство не распространяется на граждан Республики Беларусь с 1 января 2016 г..³⁹⁶

При этом трудящиеся из Армении, Кыргызстана и Казахстана попадают под действие ст. 15.1. Федерального закона 115-ФЗ, впрочем, только если они обращаются за получением вида на жительство или за разрешением на временное проживание, при временном пребывании данная процедура к ним не применяется.

³⁹⁴ См. подробнее: Троицкая О. Евразийский союз и миграция. Аналитическая публикация на сайте Российского агентства по международным делам, 25.06.2012. URL: http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=544#top (дата обращения: 13.07.2014).

³⁹⁵ Федеральный закон от 20.04.2014 N74-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 16. – Ст. 1831. В соответствии со статьей 3 данный документ вступил в силу с 1 января 2015 года, за исключением абзацев 7–9 пункта 4 статьи 1, вступающих в силу с 1 сентября 2014 года.

³⁹⁶ Федеральный закон от 30.12.2015 N465-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2016. – N1 (часть I). – Ст. 85.

Полагаем, что Договор о ЕАЭС должен быть дополнен положением о запрете дискриминации трудящихся государств-членов по признаку гражданства по аналогии со ст. 39 Договора о ТС и ЕЭП 1999 г. Кроме того, в законодательстве Российской Федерации, прежде всего, в Федеральном законе 115-ФЗ, со вступлением Договора о ЕАЭС в силу требуется ввести специальную категорию лиц: иностранные граждане из государств-членов Евразийского экономического союза, для которой предусматриваются исключения из ограничительного режима по всем условиям ст.ст. 96–98 Договора о ЕАЭС.

3. Условия временного пребывания. Срок временного пребывания трудящегося-мигранта и членов его семьи определяется сроком действия трудового договора трудящегося-мигранта с работодателем (ст. 5 Соглашения о трудящихся-мигрантах). Пункт. 5 ст. 97 Договора о ЕАЭС дополняет трудовой договор гражданско-правовым договором.

Учитывая тот факт, что трудовое законодательство не предусматривает условия обязательного заключения с иностранным работником срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ), а Федеральный закон 115-ФЗ связывает конкретные сроки трудовой деятельности иностранного работника с наличием разрешения на работу, гипотетически возможно заключение с иностранными работниками из Армении, Беларуси, Кыргызстана и Казахстана трудового договора на неопределенный срок³⁹⁷. В то же время публично-правовой характер законодательства о правовом положении иностранных граждан и обозначение режима временного пребывания для указанных лиц препятствует практическому воплощению в жизнь такого подхода. Тем не менее, представляется необходимым внести определенность в сей вопрос, поскольку

³⁹⁷ См.: ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ЕЭП: анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий ратификации оглашений в области трудовой миграции – Санкт-Петербург, 2012. С. 29.

отсутствие прямого указания на срочный характер трудового договора в данной ситуации может рассматриваться как дискриминация по ст. 3 ТК РФ.

Срок временного пребывания в соответствии с вышеуказанным правилом, тем не менее, может существенно отличаться от годового срока, установленного в п. 5 ст. 5 Федерального закона 115-ФЗ в пределах длительности срочного трудового договора или гражданско-правового договора. Если срочный трудовой договор имеет предел в 5 лет, то применительно к гражданско-правовому договору ограничений срока не установлено.

В случае досрочного расторжения трудового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся-мигрант имеет право в течение 15 дней заключить новый трудовой договор (в договоре о ЕАЭС также гражданско-правовой договор), в том числе с другим работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством государства трудоустройства (ст. 8 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 9 ст. 97 Договора о ЕАЭС). Если трудовой или гражданско-правовой договор заключен не будет, гражданин лишится статуса трудящегося-мигранта и ему необходимо будет выехать из страны.

4. Трудящийся-мигрант и члены его семьи освобождаются от регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в уполномоченных органах государства трудоустройства в течение 30 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства (Ст. 5 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 6 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Данное положение актуально для граждан Армении, Кыргызстана и Казахстана, поскольку для граждан Республик Беларусь аналогичное правило введено с 3 февраля 2009 г. на основании ст. 3 Соглашения от 24 января 2006 года между

Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств-участников Союзного Государства³⁹⁸, а также для членов семей трудящихся-мигрантов из Армении, Беларуси, Кыргызстана и Казахстана, если они имеют гражданство иного государства, не являющегося членом ЕАЭС.

Следует отметить, что в отношениях между государствами-членами не только устранены препятствия для свободы передвижения трудящихся-мигрантов, но и действует безвизовый режим. Его правовой основой выступает Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан от 30 ноября 2000 г. (далее – Соглашение о безвизовых поездках)³⁹⁹ с изменениями, внесенными Протоколом от 23.04.2005⁴⁰⁰.

Данный документ касается поездок граждан сторон в любых целях, не обязательно связанных с трудовой или иной экономической деятельностью, но, по сути, он направлен на выполнение ст. 39 Договора о ТС и ЕЭП 1999 г. Несомненно, он способствует взаимной интеграции государств-членов ЕврАзЭС⁴⁰¹.

³⁹⁸ Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 12. – Ст. 1371. Соглашение ратифицировано Федеральным законом от 27.10.2008 N186-ФЗ.

³⁹⁹ Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан от 30.11.2000 // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 37. – Ст. 3566. Соглашение ратифицировано Федеральным законом от 07.08.2001 N114-ФЗ.

⁴⁰⁰ Протокол от 24.03.2005 к Соглашению между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством РФ и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан от 30.11.2000 // Бюллетень международных договоров. – 2012. – № 8.

⁴⁰¹ См., подробнее об исторических условиях принятия соглашения: Четвери-

5. Соглашение о трудящихся-мигрантах почти не затрагивает вопрос о трудовых правах трудящихся-мигрантов, в статье 9 говорится о праве на получение информации, касающейся условий и порядка пребывания, осуществления трудовой деятельности, прав и обязанностей; статья 16 закрепляет право трудящегося-мигранта вступать в профсоюз наравне с гражданином государства трудоустройства.

Отметим, что право на вступление в профсоюз по действующему трудовому законодательству признается за иностранными гражданами, постоянно или временно проживающими на территории РФ⁴⁰², так что данное положение расширяет круг членов профсоюзов за счет временно пребывающих граждан Беларуси и Казахстана.

Договор о ЕАЭС немного шире формулирует трудовые права граждан государств-членов, помимо уже указанных в ст. 98 закрепляется право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, подтвержденными документами (п. 1. ст. 98), а также право на включение трудового стажа в государстве трудоустройства в общий трудовой стаж для целей социального обеспечения (социального страхования) (п. 3 ст. 98).

Еще в 2012 г. специально для врачей и фармацевтов из государств-членов ЕврАзЭС было заключено Соглашение о порядке допуска специалистов, имеющих право на занятие медицинской или фармацевтической деятельностью в одном из государств-членов Евразийского экономического сообщества, к аналогичной деятельности в других государствах-членах Евразийского экономического сообщества от 28 сентября

ков А. О. Правовой режим Единого экономического пространства. В кн.: Основы правового регулирования интеграционных процессов на постсоветском пространстве: Монография / под ред. С. Ю. Кашкина – М.: Норма: Инфра-М, 2013.

⁴⁰² П. 4 ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

2012 года⁴⁰³, которое установило правило, что лица, получившие медицинское или фармацевтическое образование и допущенные в установленном в одном из государств-членов ЕврАзЭС порядке к медицинской или фармацевтической деятельности, допускаются к аналогичной деятельности с учетом номенклатуры специальностей в других государствах-членах ЕврАзЭС. Установление эквивалентности полученного медицинского и фармацевтического образования проводится в соответствии с законодательством государства трудоустройства (ст. 1).

Другим договором в области закрепления вопросов труда стало Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства-члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства-члена Евразийского экономического сообщества от 31 мая 2013 г.,⁴⁰⁴ предусматривающее возмещение ущерба здоровью работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Данное Соглашение так и не вступило в силу на момент написания нашего исследования, хотя в Договоре о прекращении деятельности Евразийского экономического сообщества это соглашение отнесено к числу тех, по которым рекомендовано проведение внутригосударственных процедур (Приложение 5 к Договору).

6. Помимо трудовых прав Соглашение о трудящихся-мигрантах и Договор о ЕАЭС закрепляют ряд других прав, которые распространяются не только на трудящегося, но и на членов его семьи (супруг(а), состоящий(ая) в браке с трудя-

⁴⁰³ URL: <http://naviny.org/2012/09/28/by9965.htm> (дата обращения: 9.02.2017). В силу не вступило.

⁴⁰⁴ Информационно-правовая база «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.02.2017).

щимся, дети, находящиеся на его иждивении, и другие лица по законодательству государства трудоустройства):

- право на национальный режим в области социального обеспечения (социального страхования), кроме пенсионного обеспечения (ст. 11 Соглашения о трудящихся-мигрантах). Последнее должно регулироваться законодательством государства постоянного проживания и отдельным договором (п. 3 ст. 98 Договора о ЕАЭС);

- право на получение безвозмездной скорой (неотложной) медицинской помощи и иной медицинской помощи в соответствии с законодательством государства трудоустройства и международными договорами (ст. 13 Соглашения о трудящихся-мигрантах).

Договор о ЕАЭС содержит специальный протокол (приложение 30) об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей⁴⁰⁵, в котором определены источники финансирования трех видов медицинской помощи:

- скорая медицинская помощь (в экстренной и неотложной формах) финансируется государством трудоустройства независимо от наличия медицинского страхового полиса,

- продолжение лечения при отсутствии непосредственной угрозы жизни пациента или здоровью окружающих оплачивается непосредственно пациентом или из иных источников, не запрещенных законодательством государства трудоустройства (к иным источникам, по всей вероятности, относятся страховые организации), по тарифам или договорным ценам,

- медицинская эвакуация пациента в государство постоянного проживания производится, как правило, за счет государства постоянного проживания.

Следует отметить, что в отличие от равноправия в вопросах социального страхования, где трудящиеся-мигранты опо-

⁴⁰⁵ Приложение № 30 к Договору о Евразийском экономическом союзе: Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей // СПС КонсультантПлюс.

средованно участвуют в формировании страхового фонда⁴⁰⁶, в области оказания медицинских услуг сложилась противоречивая ситуация: иностранные граждане, временно пребывающие на территории РФ, не признаются застрахованными на основании ст. 10 Федерального закона от 29.11.2010 N326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»⁴⁰⁷, обязательное медицинское страхование распространяется только на постоянно или временно проживающих иностранных граждан. В то же время последняя редакция Правил обязательного медицинского страхования⁴⁰⁸, ее новые пункты 9.1–9.3, предусматривает, что с 1 января 2017 года граждане государств-членов ЕАЭС, временно пребывающие в России, имеют право на выбор или замену страховой медицинской организации наравне с российскими гражданами. Лица, работающие не по трудовому, а по гражданско-правовому договору, а также члены семьи граждан государств-членов ЕАЭС не смогут воспользоваться медицинской помощью на бесплатной основе. Тем самым наблюдается внутреннее несоответствие российских нормативных актов между собой.

- право детей трудящегося-мигранта, совместно проживающих с ним, на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства (ст. 12 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 8 ст. 98 Договора о ЕАЭС). Представляется, что все виды

⁴⁰⁶ См. п. 2 ст. 7 Федерального закона от 24.07.2009 N212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 30. – Ст. 3738.

⁴⁰⁷ Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 49. – Ст. 6422.

⁴⁰⁸ Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 октября 2016 г. № 803н. URL: <http://legallabor.ru/normativno-pravovaya-biblioteka/item/215-proekt-prikaza-ministerstva-zdravookhraneniya-rf-803n-o-vnesenii-izmenenij-v-pravila-obyazatel'nogo-meditsinskogo-strakhovaniya-utverzhdennye-prikazom-ministerstva-zdravookhraneniya-i-sotsialnogo-razvitiya-rossijskoj-federatsii-ot-28-fevralya-2011-g-158n-s> (дата обращения 20.03.2017)

образования: дошкольное, начальное общее, основное общее и среднее общее, среднее профессиональное и высшее, в данном случае доступны детям из-за использования крайне широкого термина «дети, совместно проживающие с трудящимся-мигрантом», поскольку отсутствует указание на возраст или особый статус детей, не указано нахождение их на иждивении как условие предоставления права на получение образования.

Следует учитывать также существование на пространстве ЕАЭС Соглашения между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики и Правительством РФ от 24.11.1998 «О предоставлении равных прав гражданам государств-участников Договора об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях от 29 марта 1996 года на поступление в учебные заведения»⁴⁰⁹, которым гражданам государств-участников предоставляются равные права для поступления в государственные учебные заведения, в том числе на места, финансируемые из государственного бюджета.

- права на владение, пользование и распоряжение своим имуществом; на защиту собственности; на беспрепятственный перевод денежных средств (ст. 14 Соглашения о трудящихся-мигрантах, п. 2 ст. 98 Договора о ЕАЭС).

7. Доходы трудящегося-мигранта, полученные им в результате трудовой деятельности на территории государства трудоустройства, подлежат налогообложению в соответствии с налоговым законодательством и международными договорами государства трудоустройства (ст. 17 Соглашения о трудящихся-мигрантах), Пункт 10 статьи 98 Договора о ЕАЭС поменял местами международные договоры и налоговое законодатель-

⁴⁰⁹ Бюллетень международных договоров.— 2000.— № 3. Соглашение утверждено Постановлением Правительства РФ от 22.06.1999 N662. Данный документ вступил в силу для Российской Федерации с 15 сентября 1999 года.

ство, поставив на первое место международные договоры государства трудоустройства.

8. Соглашение о нелегальной трудовой миграции не содержит каких-либо материальных норм в области противодействия нелегальной трудовой миграции, здесь нет даже попытки закрепить меры воздействия по отношению к лицам, виновным в организации или в содействии нелегальной трудовой миграции, ввести унифицированные составы административных правонарушений или уголовных преступлений в сфере трудовой миграции, как это сделано в Директиве 2009/52 Европейского Парламента и Совета от 18 июня 2009 г. «Об установлении минимальных стандартов в отношении санкций и мер к работодателям незаконно пребывающих граждан третьих стран»⁴¹⁰.

Речь идет лишь о согласовании политики по противодействию нелегальной трудовой миграции и об осуществлении согласованных мер в отношении нелегальных трудящихся-мигрантов, физических и юридических лиц, организующих и/или оказывающих содействие нелегальной трудовой миграции (ст. 3).

Основные формы сотрудничества: взаимный обмен информацией, организация и проведение оперативно-профилактических мероприятий и специальных операций по противодействию нелегальной трудовой миграции (ст. 5).

По сути речь идет о рамочном документе, который позволяет осуществлять практическое взаимодействие заинтересованных органов государств. На наш взгляд, результативность данного Соглашения была бы существенно выше, если бы в статье 6 предусматривалось создание межгосударственной базы данных по аналогии с Шенгенской информационной си-

⁴¹⁰ Official Journal of the European Union L 168, 30.6.2009, P. 24.

стемой, функционирующей в рамках Европейского Союза⁴¹¹. Тем более, что речь идет именно о гражданах третьих стран, о так называемых внешних границах ЕЭП и Евразийского экономического союза.

Вопросы для самоконтроля:

1. Каковы особенности и перспективы защиты трудовых прав в СНГ и ЕАЭС?
2. Дайте характеристику основным направлениям международно-правового сотрудничества в области труда в СНГ/ЕАЭС.

Задания для практики:

1. Проведите сравнительный анализ механизмов защиты трудовых прав на региональном уровне.

⁴¹¹ Информация о Шенгенской информационной системе на сайте Комиссии ЕС.
URL: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen-information-system/index_en.htm (дата обращения: 15.07.2017).

ГЛАВА 8. РЕГИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В АЗИИ И АФРИКЕ

§ 1. Формирование модели поощрения и защиты трудовых прав человека в АСЕАН

Первые документы в области прав человека в АСЕАН были приняты в области первого направления взаимодействия: в области прав женщин и детей – Декларации 2004 г. по борьбе с торговлей людьми особенно женщин и детей, по искоренению насилия в отношении женщин⁴¹².

В качестве инструмента обеспечения прав женщин и детей 7 апреля 2010 г. в рамках Социо-культурного Сообщества АСЕАН была создана специальная Комиссия по поощрению и защите прав женщин и детей⁴¹³, состоящая из 20 представителей государств-членов (по два представителя от государства), первое заседание которой состоялось в 2011 году. Институционально Комиссия является межправительственным консультативным органом АСЕАН, координация которого осуществляется Совещанием министров по социальному благополучию и развитию АСЕАН. Усилиями комиссии на сегодняшний день подготовлены проекты двух Деклараций: обновленная версия Декларации по искоренению насилия в отношении женщин и Декларация по искоренению насилия в отношении детей,

⁴¹² ASEAN Declaration Against Trafficking in Persons Particularly Women and Children of 29.11.2004, URL: <http://www.asean.org/news/item/asean-declaration-against-trafficking-in-persons-particularly-women-and-children-3> (дата обращения: 15.07.2013), Declaration on the Elimination of Violence Against Women in the ASEAN Region of 13.06.2004. URL: <http://www.asean.org/news/item/declaration-on-the-elimination-of-violence-against-women-in-the-asean-region-2> (дата обращения: 15.07.2013).

⁴¹³ Terms of Reference (TOR) of the ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children (ACWC) URL: http://www.asean.org/images/2012/Social_cultural/ACW/TOR-ACWC.pdf (дата обращения: 8.08.2013).

содержащие, в том числе, призыв государств прекратить жестокое обращение с женщинами и детьми на рабочем месте.

Международно-правовое регулирование трудовой миграции в АСЕАН.

Второе направление деятельности касается защиты и содействия правам работников-мигрантов.

Проблема трудовой миграции в регионе Юго-Восточной Азии является достаточно острой, на страны АСЕАН приходится 14 миллионов работников-мигрантов, что составляет около 14% от количества трудовых мигрантов в мире (105,5 миллионов в 2010 г. по данным МОТ)⁴¹⁴ причем в рамках регионально-го сообщества АСЕАН работают около 6 миллионов мигрантов (по данным Всемирного Банка). В АСЕАН есть как традиционные государства-экспортеры: Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, Лаос, Мьянма, Филиппины, так и государства-импортеры рабочей силы – Бруней, Малайзия, Сингапур, Таиланд.

Трудовая мобильность в регионе АСЕАН крайне асимметрична, что связано, в первую очередь, с различиями в уровнях развития государств региона. В отличие от относительно равного уровня развития западно-европейских государств, создавших Европейские Сообщества, АСЕАН представляет собой конгломерат стран, имеющих высокий, средний, ниже среднего и низкий уровни дохода.

Соответственно, выделяются основные причины сохранения значимости трудовой миграции для региона, это демографическая эволюция (старение населения в принимающих странах и высокий рост трудоспособного населения в странах отправления), экономический рост, нехватка рабочей силы и различия в оплате труда в государствах приема и отправления.

Что важно, в рамках строительства Экономического Сообщества базовым приоритетом для АСЕАН является обеспечение сво-

⁴¹⁴ ILO Estimates/UNPD estimates on stock of migrants.

бодного движения рабочей силы, но как мы уже видели, не всей, а лишь квалифицированной рабочей силы. Реальная практика трудовой миграции в АСЕАН показывает, однако, что большинство трудовых мигрантов в АСЕАН имеют низкую квалификацию и заняты на домашних работах и работах по уходу, в строительстве и др., причем большая доля (по некоторым оценкам до 30%)⁴¹⁵ работников-мигрантов осуществляет свою работу нелегально. Например, в Таиланде из 2,5 миллионов работников-мигрантов около миллиона человек находятся без документов.

Государства приема мигрантов по-разному относятся к проблемам трудовой миграции. Сингапур, как государство с высоким уровнем дохода, поддерживает строгую политику в отношении низкоквалифицированных иностранных работников и поощряет миграцию профессионалов и работников с высокой квалификацией. Однако, несмотря на препятствия для работодателей, таких как предельные квоты, налог на зарплату, и необходимые гарантийные залогов для каждого не-малайзийского иностранного работника, почти две трети иностранных рабочих (870 тыс. человек из 1,09 миллиона всех иностранных работников) в Сингапуре являются низкоквалифицированными мигрантами⁴¹⁶.

С другой стороны, Малайзия и Таиланд установили более гибкую политику в отношении трудовых мигрантов, отвечающую запросам рынка труда. В самом деле, в Малайзии по состоянию на 2006 г. около трети рабочих, занятых на производстве, составляли легальные трудовые мигранты, из которых 65% были выходцами из Индонезии⁴¹⁷.

⁴¹⁵ Bacalla, Tess. ASEAN Urged to Set Up Mechanism for Migrants' Rights, 20 September 2012. URL: <http://www.aseannews.net/asean-urged-to-set-up-mechanism-for-migrants-rights/> (дата обращения: 6.08.2013).

⁴¹⁶ Yeoh B. S.A., Lin W. Rapid Growth in Singapore's Immigrant Population Brings Policy Challenges // Migration Information Source, April 2012. URL: <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=887> (дата обращения: 7.08.2013).

⁴¹⁷ Sana, E., Abano R.A. Labor Migration in Southeast Asia. In Laipson E., Pandya A. (Eds.). On the Move. Migration Challenges in the Indian Ocean Littoral. Stimson, 2010. P. 63.

Основные характеристики трудовой миграции в АСЕАН:

- временный характер, предполагающий заключение срочных трудовых договоров (обычно на 2 года) с установлением ограничений на переход к другому работодателю или в другую сферу деятельности и без права на воссоединение с семьей и вступление в брак для низкоквалифицированных работников;
- трудовая миграция имеет четко выраженный половой признак, 43% всех трудовых мигрантов – женщины, занятые в частном секторе; мужская миграция связана с т.н. 3D публичных секторах экономики (3D – *Dirty, Dangerous and Demeaning job* – грязная, опасная и унижительная работа);
- значительная доля трудовой миграции осуществляется нелегально;
- «миграционная индустрия» представляет собой значительного участника рынка труда в странах АСЕАН⁴¹⁸.

Несмотря на значимость проблемы трудовой миграции для государств-членов АСЕАН, большинство из них очень осторожно подходят к участию в международно-правовых соглашениях в сфере трудовой миграции. Мы уже упоминали об участии государств в универсальных соглашениях по трудовой миграции: лидером здесь выступают Филиппины, но, хотя это государство проводит активную государственную политику по стимулированию трудовой миграции, основной поток трудовых мигрантов направлен во вне АСЕАН: около 2 миллионов филиппинцев постоянно работают в США, более 500 тысяч – в Канаде, более 200 тыс. – в Австралии и более 100 тыс. – в Японии. Основным направлением для временных мигрантов является регион Персидского залива: Саудовская Аравия (более 1 миллиона филиппинцев работают по срочным

⁴¹⁸ Maloni B. Migrant Workers in ASEAN. Presentation paper on ASEAN Inter-Parliamentary Assembly Seminar: The Role of Parliamentarians in the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in ASEAN, 3–6 April, 2011, Phnom Penh, Cambodia. Url: http://www.aipasecretariat.org/wp-content/uploads/2011/04/IOM-ASEAN-Migration-Overview_v_03.pdf (дата обращения: 7.08.2013).

договорам), Объединенные Арабские Эмираты, Катар и Кувейт. На страны АСЕАН приходится около 150 тыс. временных трудовых мигрантов: более 80 тыс. – на Малайзию и более 60 тыс. – на Сингапур⁴¹⁹.

Осторожный подход АСЕАН к принятию «жестких» обязательств проявился здесь в принятии в 2007 г. Декларации о защите и содействии правам работников-мигрантов⁴²⁰.

Следует оговориться, что в начале 2000-х годов в развитие доклада Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации⁴²¹ профсоюзными организациями АСЕАН обсуждался вопрос о возможности принятия Социальной Хартии АСЕАН в качестве регионального соглашения, закрепляющего трудовые стандарты и права трудовых мигрантов. В исследовании, проведенном фондом Фридриха Эберта в 2004 г., говорится, что региональные интеграционные инициативы, направленные на социальные аспекты интеграции, могут служить ступеньками для развивающегося мира, чтобы иметь больше голос в глобальном торговом регулировании⁴²². Проект Социальной Хартии не получил поддержки со стороны правительств го-

⁴¹⁹ Pasadilla G. O. Social Security and Labor Migration in ASEAN // ADB Institute Research Policy Brief № 34. Asian Development Bank Institute, 2011. pp. 5–6.

⁴²⁰ ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, <http://www.asean.org/news/item/asean-declaration-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-of-migrant-workers-3> (дата обращения: 13.11.2011).

⁴²¹ Доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации: «Справедливая глобализация: создание возможностей для всех». Международная организация труда, Женева, 2004. URL: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdgd/docs/reportr.pdf> (дата обращения: 24.07.2013).

⁴²² Serrano M.R., Marasigan M.L.C., Palafox J.A.F. Is a Social Charter Possible in the ASEAN? Exploring the Chances of an ASEAN Social Charter in Six ASEAN Member States, Final Report. Friedrich Ebert Stiftung Office for Regional Cooperation in Southern Asia, 2004. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/singapur/02590.pdf> (дата обращения: 13.11.2011). См., также: Chavez J. J. A Social Charter for the ASEAN? Deepening Integration by Regionalizing Labor Solidarity and Social Standards, Paper presented at the High-Level Symposium on the Social Dimensions of Regionalism, Montevideo, Uruguay, 21–23 February, 2006. URL: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/montevideo_chavez.pdf (дата обращения: 13.11.2011).

сударств-членов АСЕАН, в том числе и потому, что большинство членов организации видят в заключении юридически обязывающих соглашений в области трудовых прав опасность утраты конкурентных преимуществ в мировой торговле. Такой критический подход проявляется даже к основным трудовым нормам (core labour standards), на которые обращает внимание Декларация МОТ 1998 г. И это несмотря на то, что такие нормы, как свобода ассоциации, запрет принудительного труда, запрет дискриминации и запрет детского труда, не оказывают существенного влияния на условия участия в международных экономических отношениях.

В частности, эмпирическое исследование, проведенное профессором Стэнфордского университета Робертом Дж. Флэнаганом, на основе анализа ряда факторов в почти 100 странах мира на разных этапах их развития в период с 1980 по 1999 гг., показало, что на ратификацию основных трудовых конвенций оказывают влияние социальные ценности, господствующие в стране, а также уже существующий уровень трудовых прав и условий труда. Когда эти факторы учитываются, на ратификацию основных конвенций МОТ не оказывают влияние ни размер торгового сектора страны, ни позиция в торговой политики.

В противовес гипотезе, выдвигаемой в рамках концепции «гонки на дно» (Race to the Bottom), исследование Роберта Флэнагана не нашло подтверждения того, что страны с низкими трудовыми нормами получают конкурентные преимущества на международных рынках⁴²³.

⁴²³ Flanagan, Robert J. Labor Standards and International Competitive Advantage, paper, Internal Seminar Series Tjalling C. Koopmans Institute, the Utrecht University, 2003. pp. 37–39. URL: <http://www.uu.nl/faculty/leg/nl/organisatie/departementen/departementeconomie/onderzoek/seminarserie/previousseminars/extfeb04jun04/Documents/27%20april%20paper%20Flanagan.pdf> (дата обращения: 2.08.2013).

См. также: Flanagan R.J., Gould W.B. IV (Eds.). International Labor Standards—Globalisation, Trade, and Public Policy. Stanford: Stanford University Press, 2003. pp. 15–59.

Среди стран, попавших в выборку, были и все страны АСЕАН за исключением Вьетнама.

Одной из альтернатив Социальной хартии, стала Декларация о защите и содействии правам работников-мигрантов. Документ был принят 13 января 2007 г., раньше, чем Устав организации.

Правда, во Вьентьянской Программе действий на 2004–2010 гг., принятой в 2004 г. во Вьентьяне (Лаос)⁴²⁴ говорилось не о Декларации, но об «инструменте» по защите и поощрению прав работников-мигрантов, причем в рамках политического сотрудничества в области прав человека. Под термином «инструмент» в рамках АСЕАН могут пониматься разные по своей юридической силе акты, как договорные, так и иные, не обязывающие. Тем не менее, потребность в разработке «инструмента» отражается и после принятия Декларации, что говорит о постепенности и своеобразии подхода и самой организации, и государств-членов к международно-правовой защите прав человека.

Во-первых, у государств-членов АСЕАН очень мало общих, принятых всеми международными обязательства в области прав человека, за исключением Всеобщей Декларации прав человека 1948 г. это две «посубъектные» конвенции: Конвенция ООН об искоренении всех форм дискриминации против женщин и Конвенция ООН о правах ребенка

Во-вторых, для правового сотрудничества на первом этапе избрана форма декларации, документа вроде бы не обязывающего, но в правовом пространстве АСЕАН получившего особенное звучание: в тексте декларации содержатся перечни обязательств принимающих и посылающих мигрантов госу-

⁴²⁴ Vientiane Action Programme (VAP) 2004–2010, Vientiane, Laos, 29 November 2004 // ASEAN Documents Series 2004. The ASEAN Secretariat. Jakarta ASEAN Secretariat, January 2005. pp. 20–50. URL: <http://www.asean.org/archive/ADS-2004.pdf> (дата обращения: 6.08.2013).

дарств, а также перечисляются обязательства самой АСЕАН, включая создание и функционирование инструмента по защите и поощрению прав работников-мигрантов.

Декларация АСЕАН призывает страны происхождения и назначения содействовать полному раскрытию потенциала и достоинства работников-мигрантов; сотрудничать в решении дел мигрантов, которые становятся нелегальными не по собственной вине, а также принять во внимание основные права работников-мигрантов и членов их семей, уже проживающих в стране назначения. В то же время п. 4 Декларации подчеркивает, «ничто в настоящей Декларации не может толковаться как подразумевающее установление постоянного статуса для трудящихся-мигрантов, не имеющих документов».

Ст. 3 Декларации гласит, что страны, отдающие и принимающие мигрантов, должны принимать в расчет фундаментальные права и достоинство трудовых мигрантов при безусловном праве принимающих стран применять на своей территории свои собственные правовые и политические нормы приема иностранцев⁴²⁵.

Декларация содержит ряд обязательств стран назначения и стран происхождения. К ним относятся:

Обязательства стран назначения:

- активизировать усилия по защите основных прав человека, содействовать благосостоянию и отстаивать человеческое достоинство работников-мигрантов;
- работать над достижением согласия и терпимости между принимающими государствами и работниками-мигрантами;
- облегчить доступ к ресурсам и средствам правовой защиты посредством информации, подготовки и образования, доступ к правосудию и службам социального обеспечения

⁴²⁵ Чесноков А. Международное регулирование прав мигрантов // Журнал «Международные процессы». – 2010. – № 1 (22). – С. 75–81. URL: <http://www.intertrends.ru/twenty-second/009.htm>.

в надлежащих случаях и в соответствии с законодательством принимающего государства, при условии, что они выполняют требования, в соответствии с применимыми законами, правилами и политикой указанного государства, двусторонними соглашениями и многосторонними договорами;

- содействовать справедливой и соответствующей защите занятости, выплате заработной платы, и адекватному доступу к достойным условиям труда и жизни для трудящихся-мигрантов;

- предоставлять работникам-мигрантам, которые могут стать жертвами дискриминации, жестокого обращения, эксплуатации, насилия, надлежащий доступ к правовой и судебной системе принимающего государства, а также

- облегчить выполнение консульских функций консульским или дипломатическим учреждениям государства происхождения, когда работник-мигрант арестован, заключен в тюрьму или под стражу или задержан каким-либо другим образом, в соответствии с законами и правилами государства пребывания и в соответствии с Венской конвенцией о консульских сношениях.

Обязательства посылающих государств:

- усилить меры, связанные с поощрением и защитой прав работников-мигрантов;

- обеспечить доступ к возможностям занятости и жизни их граждан в качестве устойчивых альтернатив миграции работников;

- установить политики и процедуры для облегчения этапов миграции работников, включая набор, подготовку к выезду за границу и защиту трудящихся-мигрантов за границей, а также репатриацию и реинтеграцию в странах происхождения, а также

- разрабатывать и способствовать применению правовой практики регулирования найма работников-мигрантов и при-

нять механизмы для устранения нарушений практики набора персонала через правовые и действующие договоры, регулирование и аккредитацию кадровых агентств и работодателей, а также составление черных списков нерадивых / незаконных агентств.

Кроме того, в Декларации содержатся обязательства в рамках регионального сотрудничества (commitments by ASEAN), среди которых стоит отметить следующие:

- содействовать достойной, человеческой, продуктивной, ... и оплачиваемой занятости для работников-мигрантов;
- поощрять международные организации, партнеров АСЕАН по диалогу и другие страны уважать принципы и расширять поддержку и участие в исполнении мер, содержащихся в Декларации;
- уполномочить соответствующие органы АСЕАН осуществлять сопровождение Декларации и развивать инструмент АСЕАН по защите и поощрению прав работников-мигрантов (п. 22).

В рамках обязательств АСЕАН Генеральный секретарь Ассоциации должен представлять ежегодный доклад о прогрессе по имплементации Декларации высшему органу – Саммиту АСЕАН.

Следует отметить значимость Декларации АСЕАН. Этот инструмент является первым в своем роде в этом регионе. Декларация уникальна тем, что она непосредственно касается защиты и прав работников-мигрантов с региональной точки зрения и с точки зрения обязанностей стран происхождения, транзита и назначения для обеспечения упорядоченного процесса миграции.

Уже в июле 2007 г на заседании министров иностранных дел было принято решение об учреждении Комитета АСЕАН по имплементации Декларации по защите и поощрению прав

работников-мигрантов (в дальнейшем – Комитет по работникам-мигрантам) в рамках организационной структуры совещания старших должностных лиц по труду (Senior Labour Officials Meeting – SLOM).

Данный рабочий орган выступает в качестве координационного центра АСЕАН с целью эффективного осуществления обязательств, принятых в соответствии с Декларацией, а также оказания содействия в разработке инструментов АСЕАН о защите и поощрении прав работников-мигрантов.

Комитет по работникам-мигрантам состоит из 10 человек, по одному представителю от государства-члена, отчитывается перед совещанием старших должностных лиц по труду, возглавляет его представитель страны, председательствующей в постоянном комитете АСЕАН. Комитет собирается раз в год, организационная поддержка его работы оказывается Секретариатом АСЕАН.

Среди функций Комитета по работникам-мигрантам выделяются: развитие двустороннего и регионального сотрудничества и помощи по вопросам, затрагивающим права работников-мигрантов, содействие согласованию механизмов между обеими направляющими и принимающими странами по поощрению и защите прав работников-мигрантов в части предотвращения или пресечения контрабанды и торговли людьми (п. 17 Декларации).

В отличие от других органов АСЕАН по правам человека Комитет по работникам-мигрантам выступает в качестве именно координационного комитета между министерствами по труду и социальным вопросам государств-членов, а не в качестве комитета, нацеленного на защиту и поощрение прав человека.

В 2008 г. на первом заседании Комитета по работникам-мигрантам был утвержден его план работы⁴²⁶, включивший че-

⁴²⁶ Work Plan of the ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ACMW), 16.09.2008. URL: <http://www.asean.org/images/archive/23062.pdf> (дата обращения: 6.08.2013).

тыре приоритетных направления деятельности или «удара» (thrust):

- усиление защиты и поощрения прав работников-мигрантов против эксплуатации и жестокого обращения;
- укрепление защиты и поощрения прав работников-мигрантов путем улучшения управления трудовой миграцией в странах АСЕАН;
- региональное сотрудничество в борьбе с торговлей людьми в АСЕАН;
- развитие инструмента АСЕАН о поощрении и защите прав работников-мигрантов.

Одним из результатов деятельности Комитета по работникам-мигрантам по второму направлению стала организация, начиная с 2008 года, Форума по трудовым мигрантам – площадки для обсуждения проблем трудовой миграции в регионе, открытой для представителей правительств, работодателей, профсоюзов, неправительственных организаций, исследовательских центров и политических институтов. Важно отметить, что техническое содействие в организации и проведении Форума оказывает ряд международных организаций, в том числе Международная организация труда и Международная организация по миграции. В рамках МОТ помимо того действует пятилетний проект (2012–2016 гг.), направленный на сокращение эксплуатации трудящихся-мигрантов: «Трехсторонние действия по защите и поощрению трудящихся-мигрантов в регионе АСЕАН (Треугольник АСЕАН)»⁴²⁷.

Другим результатом должен стать проект инструмента по защите и поощрению прав работников-мигрантов, задача по его разработке стоит перед Комитетом. На последнем заседании Комитета в мае 2013 г. в Бандар-Сери-Бегаван, столице султа-

⁴²⁷ Tripartite Action for the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers in the ASEAN Region (ASEAN TRIANGLE project), URL: http://www.ilo.org/asia/whatwedo/projects/WCMS_193023/lang-en/index.htm (дата обращения: 6.07.2014).

ната Бруней была определена дата представления финальной версии инструмента – 2014 год⁴²⁸. Причем правовая форма инструмента: «обязательное» соглашение или рекомендательный акт, будет определяться на последнем этапе обсуждения.

К сожалению, на момент написания настоящей работы в декабре 2015 г. вопрос о разработке данного инструмента оставался открытым, в Совместном коммюнике 48-го заседания министров иностранных дел АСЕАН в Куала-Лумпуре (Малайзия) 4 августа 2015 г. был отмечен прогресс в подготовке проекта инструмента АСЕАН со стороны Комитета по работникам-мигрантам⁴²⁹. О необходимости преобразовать Декларацию 2007 г. в обязательный, эффективный правовой инструмент, говорится в Заявлении 8 Региональных консультаций по АСЕАН и правам человека: Миграция и права человека в АСЕАН – неформального диалога неправительственных организаций⁴³⁰.

На сегодняшний день очевидно, что государствам-членам АСЕАН необходимо прийти к консенсусу по поводу значимости проблемы международно-правового сотрудничества в области трудовой миграции на пространстве АСЕАН, и пока наметившаяся тенденция говорит не в пользу принятия обязательного документа по защите и поощрению прав работников-мигрантов. В большей степени вероятно дальнейшее развитие сотрудничества по направлению свободного движения квалифицированных работников в рамках Соглашения о дви-

⁴²⁸ ASEAN officials discuss key areas on labour issues // The Brunei Times, 9 May, 2013. URL: <http://www.bt.com.bn/news-national/2013/05/09/asean-officials-discuss-key-areas-labour-issues> (дата обращения: 6.08.2013).

⁴²⁹ Joint Communiqué 48th ASEAN Foreign Ministers Meeting Kuala Lumpur, Malaysia 4th August 2015. Para.69. URL:

<http://www.eria.org/JOINT%20COMMUNIQUE%20OF%20THE%2048TH%20AMM-FINAL.pdf>. (дата обращения: 10.12.2015).

⁴³⁰ Statement issued by the 8th Regional Consultation on ASEAN and Human Rights: Migration and Human Rights in ASEAN, Kuala Lumpur, 17–18 August 2015. Para.10. URL: <https://www.forum-asia.org/?p=19540> (дата обращения: 10.12.2015).

жении физических лиц для обеспечения функционирования внутреннего рынка Сообщества.

Третье направление сотрудничества в области корпоративной социальной ответственности пока ограничивается созданием в 2011 г. при участии Фонда АСЕАН сети экспертов АСЕАН⁴³¹, никаких документов в рамках регионального сообщества пока не принято, хотя предложения по принятию региональных руководящих принципов по корпоративной социальной ответственности обсуждаются в экспертных кругах АСЕАН⁴³².

Нельзя согласиться с мнением М. С. Мелькина о том, что международно-правовая основа Социокультурного сообщества АСЕАН (СКС) менее развита по сравнению с другими предметными сферами⁴³³. Как мы показали выше, сотрудничество в социо-культурной сфере основывается на положениях четырех деклараций, а также на нормах Балийского договора и, конечно, Устава АСЕАН.

Помимо мероприятий, предусмотренных Планом действий по формированию Социо-культурного Сообщества, на совещании министров труда АСЕАН 24 мая 2010 г. в Ханое (Вьетнам)⁴³⁴ были приняты Руководящие принципы АСЕАН по надлежащей практике производственных отношений – рекомендательный документ для государств-членов⁴³⁵.

⁴³¹ Официальный сайт сети экспертов АСЕАН: <http://www.asean-csr-network.org>

⁴³² Almuttaqi I. ASEAN's role in corporate social responsibility // The Jakarta Post. 29 January 2013. URL: <http://www.thejakartapost.com/news/2013/01/29/asean-s-role-corporate-social-responsibility.html> (дата обращения: 7.08.2013).

⁴³³ Мелькин М. С. Международно-правовой статус Ассоциации государств Юго-Восточной Азии АСЕАН: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2012.

⁴³⁴ Joint Communiqué of the 21st ASEAN Labour Ministers Meeting <http://www.asean.org/news/item/joint-communique-of-the-21st-asean-labour-ministers-meeting> (Дата обращения: 16.12.2012).

⁴³⁵ ASEAN Guidelines on Good Industrial Relations Practices 2010. Jakarta, ASEAN Secretariat, 2012.

Первый раздел касается надежной правовой основы для регулирования трудовых отношений, которая должна учитывать национальные экономические и социальные условия и в особенности гарантировать и защищать основные права и требования работодателей по управлению своим бизнесом и росту, а также основные права и требования работников на справедливые условия труда, стабильную занятость, минимальные стандарты, безопасную и здоровую производственную среду, на выражение их мнений, а также на участие в принятии решений на предприятии. Как мы видим, уже в первом разделе видна расстановка приоритетов в пользу работодателей.

Второй раздел посвящен основополагающим правам работодателей и работников.

Базовым названо право работодателей и работников свободно объединяться и осуществлять свои собственные дела. При этом работники должны иметь возможность реализовать свое право влиять на вопросы, относящиеся к работе, которые их прямо касаются.

Свобода ассоциации и эффективное признание права на коллективные переговоры признаются в качестве фундаментальных трудовых принципов только если у государства имеются соответствующие международные обязательства, а они в полном или усеченном формате имеются у шести государств, Бруней, Лаос, Таиланд и Вьетнам не признали обязательность по конвенциям МОТ 87 и 98, а Бруней к тому же не ратифицировал и Международные пакты ООН 1966 г.

Право на ведение коллективных переговоров в Руководящих принципах не предусматривает возможности при определенных условиях применить коллективные действия для регулирования коллективного трудового спора, речь идет лишь об адекватном механизме обработки жалоб для облегчения мирного разрешения споров. В разделе VIII об эффективном

разрешении трудовых споров подчеркивается право и одновременно обязанность работников и работодателей добросовестно участвовать в процедуре разрешения спора с доступом к независимым и эффективным механизмам по медиации, посредничеству, арбитражу и правосудию, которые должны быть справедливыми, недорогими и оперативными.

Отдельные разделы принципов касаются двустороннего сотрудничества и совместной работы, укрепления взаимного доверия и уважения, взаимности цели и выгоды, добросовестного поведения.

В разделе VI «Достоинство и передовой опыт» подтверждается принцип международного трудового права, отраженный в Филадельфийской Декларации МОТ, что труд не является товаром, перечислены некоторые права как работников, так и работодателей. Так, работники и работодатели имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства Руководящих принципов АСЕАН по надлежащей практике производственных отношений, экономической устойчивости и равных возможностей. Они имеют право на уважение достоинства во время работы, что предполагает уважение, признание и оценку за выполняемые ими функции и защиту от различных форм запугивания и преследования. Работа должна быть источником достоинства и выполнения, а не эксплуатации и разочарования.

Стоит отметить и намерение государств-членов усиливать трипартизм и социальный диалог, а также роль правительств, организаций работодателей и работников.

Международно-правовое сотрудничество в области трудовых прав в АСЕАН.

Принятый в 2009 г. в рамках Сообщества в области политики и безопасности план действий содержит задачу поощре-

ния и защиты прав человека (п. А.1.5. Плана действий) в направлении политического сотрудничества. Выполнение данной задачи связано в плане с созданием и функционированием органа АСЕАН по правам человека.

Создание этого органа уже было предусмотрено Уставом АСЕАН, о чем мы уже писали выше, хотя история создания регионального механизма АСЕАН в области прав человека насчитывает уже 20 лет и берет свое начало в положениях Бангкокской Декларации 1993 г. и Венской Декларации и Программы действий 1993 г. о том, что необходимо «рассмотреть возможность создания региональных и субрегиональных механизмов для поощрения и защиты прав человека там, где такие механизмы еще не существуют»⁴³⁶.

Именно Бангкокская декларация 1993 года, принятая по результатам региональной встречи ООН по Азии в рамках Всемирной конференции по правам человека, вызвала активную дискуссию о т.н. «Азиатских ценностях» в области прав человека, отразив идею о том, что права человека «...должны быть рассмотрены в контексте динамичного и развивающегося процесса международного нормотворчества, принимая во внимание значимость национальных и региональных особенностей, а также различные исторические, культурные и религиозные предпосылки»⁴³⁷.

Как отмечает профессор Питер Маланчук, авторы Бангкокской Декларации поддержали принцип суверенитета и «призывали к поощрению прав человека через сотрудничество и кон-

⁴³⁶ п. 37 Венской Декларации и Программы действий от 25.06.1993 // A/CONF.157/24 (Part I). P. 30. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/viendec.pdf (дата обращения: 8.08.2013).

⁴³⁷ Final Declaration of the Regional Meeting for Asia of the World Conference on Human Rights (Bangkok Declaration), 2.04.1993 // A/CONF.157/ASRM/8 A/CONF.157/PC/59. Текст Бангкокской Декларации 1993 г. размещен на сайте Управления Верховного комиссара ООН по правам человека: <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/TestFrame/9d23b88f115fb827802569030037ed44?Opendocument> (дата обращения: 10.08.2015).

сенсус, без конфронтации и условности», по сути, отражая традиционные для АСЕАН принципы консенсуса, неформальных консультаций и невмешательства, другими словами, своеобразный «Азиатский путь» регионального сотрудничества⁴³⁸.

В том же году Межпарламентской организацией АСЕАН было сделано заявление, что задачей и ответственностью государств-членов является создание соответствующего регионального механизма по правам человека, а затем Совещание министров иностранных дел согласилось, что АСЕАН следует рассмотреть вопрос о создании соответствующего регионального механизма по правам человека⁴³⁹.

Результат – создание регионального механизма по правам человека – состоялся лишь в 2009 г., через 16 лет после первых заявлений.

Правда, нужно отметить, что секторные элементы, касающиеся отдельных категорий прав (женщин, детей и работников-мигрантов), получили оформление немного раньше, в 2004 и 2007 гг. соответственно, но оформление получилось наоборот: по секторным направлениям были сначала приняты декларации (см. выше), а затем созданы рабочие органы – комитеты (в 2008 г. – по правам работников-мигрантов, в 2010 г. – по правам женщин и детей), в отношении общего механизма по правам

⁴³⁸ Malanczuk P. Regional Protection of Human Rights in the Asia-Pacific Region // German Yearbook of International Law. 2009. Vol.52. P. 112.

⁴³⁹ Сайт Рабочей группы по разработке механизма АСЕАН по правам человека: <http://www.aseanhrmech.org/aboutus.html> (дата обращения: 8.08.2013). См. подробнее об истории развития механизма по правам человека в АСЕАН: AICHR ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights. What You Need to Know. Jakarta: the ASEAN Secretariat, 2012. URL: <http://aichr.org/documents/> (дата обращения: 8.08.2013); Tan Hsien-Li. The ASEAN Inter-Governmental Commission on Human Rights: Institutionalising Human Rights in Southern Asia. Cambridge: Cambridge University Press, 2011; Muntarbhorn, V. Development of the ASEAN Human Rights Mechanism. Briefing Paper of the Policy Department, Directorate General for External Policy of the Union // EXPO/B/DROI/2012/05, September 2012; Durbach. A., Renshaw, C., Byrnes, A. "A tongue but no teeth?": The emergence of a regional human rights mechanism in the Asia Pacific region // Sydney Law Review. 2009. Vol.31. pp. 222–225; Абашидзе А. Х., Солнцев А. М. Институционализация защиты и поощрения прав и свобод человека в Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) // Московский журнал международного права. 2010. № 2 (78). С.188–189.

человека сначала создан орган – Межправительственная комиссия АСЕАН по поощрению и защите прав человека (в дальнейшем – Комиссия АСЕАН по правам человека), а затем только в конце 2012 г. принята Декларация АСЕАН по правам человека.

Подобное «реверсивное» движение было использовано в другом региональном объединении азиатских и африканских стран – Лиге арабских государств, где в 1967 г. была создана Постоянная комиссия по правам человека и лишь в 2004 г. принята действующая Арабская Хартия по правам человека.

«Реверсивность» объясняется сложностью достижения согласия между государствами-членами АСЕАН, учитывая столь разные уровни развития и состояние соблюдения прав человека. Движение в направлении создания регионального механизма прав человека проходило волнообразно, от сопротивления к осторожному одобрению, с постоянными рассуждениями о ценностях и суверенитете, о свободе и социальной сплоченности, о надлежащем управлении и индивидуальных правах, что потенциально могло загнать в угол любую идею о региональном механизме по правам человека⁴⁴⁰.

Значительную роль в создании регионального механизма по правам человека сыграла сеть национальных органов, объединенная в рабочую группу по разработке механизма АСЕАН по правам человека, образованную в 1995 г., и Азиатско-тихоокеанский форум национальных институтов по правам человека, созданный в 1996 г. как неформальный региональный форум правозащитных институтов в соответствии с т.н. Парижскими принципами, касающимися статуса национальных институтов⁴⁴¹.

Региональная модель поощрения и защиты прав человека в АСЕАН отражает особенности всего сообщества государств

⁴⁴⁰ Durbach A., Renshaw C., Byrnes A. "A tongue but no teeth?": The emergence of a regional human rights mechanism in the Asia Pacific region. P. 212.

⁴⁴¹ Principles Relating to the Status of National Institutions ('Paris Principles'), GA Res 48/134 of 20 December 1993 // UN Doc A/RES/48/134 (1993). URL: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx> (дата обращения: 8.08.2013).

Юго-Восточной Азии: развивая подход, основанный на общих ценностях, государства достигают шаткого согласия, с одной стороны, признавая настроения международного и гражданского сообщества, императивы роста национальных экономик и национальной стабильности, с другой стороны, сохраняя сопротивление вмешательству во внутренние дела государств и предпочитая консультативную модель защиты прав человека предписывающей модели⁴⁴².

Как отмечает доктор Хитоши Назу из Австралийского национального университета, противопоставляя универсальности прав человека т.н. «Азиатские ценности», в странах Азиатско-Тихоокеанского региона формируются вызовы построения региональных контрольных механизмов в области прав человека.

Основой претензий к универсальным моделям прав человека является позиция, что права человека, провозглашаемые «Западом», основаны на индивидуализме и не применимы к Азии, где первоочередной характер имеют сообщество и общественное действие⁴⁴³.

Профессор университета Осло Андреас Фоллесдаль подробно рассмотрел возражения в отношении универсальной концепции прав человека со стороны приверженцев «Азиатских ценностей», сделав вывод, что существует много оснований прав человека рядом с так называемой «Западной» концепцией личности, значительный интерес в которой представляет невмешательство и правовой иммунитет против правительства⁴⁴⁴.

⁴⁴² Durbach A., Renshaw C., Byrnes A. "A tongue but no teeth?": The emergence of a regional human rights mechanism in the Asia Pacific region. P. 224.

⁴⁴³ См.: Hitoshi Nasu. Introduction: Regional Integration and Human Rights Monitoring Institution // Hitoshi Nasu and Ben Saul (eds.) Human Rights in the Asia-Pacific region: Towards institution building. Abingdon, Routledge, 2011. P. 3.

⁴⁴⁴ Follesdal A. Human Rights and Relativism / Føllesdal A. and Pogge T. (Eds.) Real World Justice: Grounds, Principles, Human Rights Standards and Institutions. Springer, 2005. pp. 281–282. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1682111>.

Кстати, защиту от государства в условиях рыночной экономики Онума Ясуаки назвал главным трансквилизационным основанием существования прав человека в современном мире⁴⁴⁵.

В области, касающейся нашего исследования, следует отметить три позиции: во-первых, Комиссия АСЕАН по правам человека в пределах своих полномочий координирует деятельность всех органов АСЕАН, занимающихся правами человека, а, во-вторых, занимается развитием Декларации АСЕАН по правам человека с целью создания пространства для сотрудничества в области прав человека через различные конвенции и другие инструменты АСЕАН, связанные с правами человека. В-третьих, именно Комиссия АСЕАН по правам человека на уровне сообщества рекомендует государствам-членам присоединяться и ратифицировать международные акты по правам человека, содействует построению механизмов по выполнению принятых на себя государствами обязательств в данной области⁴⁴⁶.

Комиссия АСЕАН по правам человека является консультативным органом и состоит из 10 членов, представляющих государства-члены, назначаемых на 3 года с возможностью пребывания в должности не более двух сроков подряд. Заседания комиссии проводятся два раза в год, ее решения принимаются путем консультаций на основе консенсуса. Основным документом комиссии является ежегодный доклад, представляемый Совещанию министров иностранных дел АСЕАН.

Как мы видим, данный орган АСЕАН не имеет никаких атрибутов независимости от государств и его роль носит пока

⁴⁴⁵ Yasuaki O. A Transcivilizational Perspective on International Law. Questioning Prevalent Cognitive Frameworks in the Emerging Multi-Polar and Multi-Civilizational World of the Twenty-First Century. Brill | Nijhoff, 2010. pp. 342–410.

⁴⁴⁶ Terms of Reference of the ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights. Jakarta, ASEAN Secretariat, 2009. URL: <http://aichr.org/documents/> (дата обращения: 8.08.2013).

чисто вспомогательный характер. По мнению профессора Чулалонгкомского университета (Бангкок, Таиланд) В. Мунтарбхорна, на самом деле, деятельность Комиссии АСЕАН по правам человека на сегодняшний день является свидетельством скорее «промо-акции», рекламного подхода к деятельности в области прав человека, нежели активной защиты прав⁴⁴⁷.

Повышение статуса Комиссии и предоставление ей полномочий в области именно защиты прав человека может быть сделано при обновлении ее мандата в 2015 году. Таково было условие компромисса между более либеральными и менее либеральными странами, отраженное в Ча-Ам Хуа-Хинской Декларации об образовании Межправительственной Комиссии АСЕАН по поощрению и защите прав человека в 2009 г. Как указано в п. 7 Декларации, государства-члены АСЕАН признают, что Компетенция Комиссии будет пересматриваться каждые пять лет после вступления в силу в сторону усиления мандата и функций Комиссии с целью дальнейшего развития обоих механизмов защиты и поощрения прав человека...⁴⁴⁸

Декларация АСЕАН по правам человека, принятая 18 ноября 2012 г. в Пномпене (Камбоджа)⁴⁴⁹, играет важную роль в формировании не только регионального механизма поощрения и защиты прав человека, но и создает условия для регионального международно-правового регулирования труда, закрепляя наряду с политическими, гражданскими и экономическими, также социальные, в том числе и трудовые, права.

⁴⁴⁷ Muntarhorn V. Development of the ASEAN Human Rights Mechanism. Briefing Paper of the Policy Department, Directorate General for External Policy of the Union // EXPO/B/DROI/2012/05, September 2012. P. 11.

⁴⁴⁸ Cha-Am Hua Hin Declaration on the Intergovernmental Commission on Human Rights. Текст Декларации опубликован на сайте Университета Миннесоты. URL: <http://www1.umn.edu/humanrts/research/Philippines/Cha-Am%20Hua%20Hin%20Declaration%20of%20the%20AICHR.pdf> (дата обращения: 8.08.2013).

⁴⁴⁹ ASEAN Human Rights Declaration of 18.11.2012. Текст декларации опубликован на сайте ACEAH. URL: <http://www.asean.org/news/asean-statement-communiques/item/asean-human-rights-declaration> (дата обращения: 17.07.2014).

В Декларации АСЕАН по правам человека подтверждаются общие обязательства государств по таким документам, как Всеобщая Декларация прав человека, Устав ООН, Венская Декларация и Программа действий, из других общих для всех государств-членов АСЕАН универсальных международно-правовых актов в области прав человека можно назвать только Конвенцию ООН о правах ребенка 1989 г. Применительно к трудовым правам не получается расширить список за счет конвенций МОТ, хотя из основополагающих конвенций четыре: 29, 100, 138 и 182 ратифицированы девятью государствами из десяти.

В этом смысле кажется слишком оптимистичным предположение бывшего члена Комиссии международного права, профессора университета Гумбольдта (Берлин, Германия) Кристиана Томушата, о том, что АСЕАН присоединился к основной точке зрения на права человека⁴⁵⁰. Впрочем, такое предположение было высказано до принятия Декларации АСЕАН о правах человека.

Первый раздел Декларации посвящен основным принципам, среди которых хотелось бы выделить следующие:

- подчеркивается значимость распространения прав человека и основных свобод на ряд субъектов, которые уже были названы в Планах действий: женщины, дети, пожилые люди, инвалиды, работники-мигранты, уязвимые и маргинальные группы населения (п. 4);

- пользование правами человека и основными свободами должно быть сбалансировано установлением соответствующих обязанностей...(п.6);

- признается универсальность, неделимость, взаимозависимость и взаимосвязанность всех прав человека, региональные (и национальные) факторы (политические, экономические,

⁴⁵⁰ Tomuschat Ch. Asia and International Law—Common Ground and Regional Diversity // Asian Journal of International Law. 2011. Vol. 1 (2). P.229. doi:10.1017/S2044251311000026.

правовые, социальные, культурные, исторические и религиозные) должны учитываться в их реализации (п. 7);

- ограничения в пользовании правами человека и основными свободами допустимы с целью обеспечения должного признания для других, а также по требованию национальной безопасности, публичного порядка, публичного здоровья, публичной морали, а также для обеспечения общего благосостояния в демократическом обществе (п. 8);

- применительно к реализации прав человека и свобод, отраженных в Декларации, должны поддерживаться следующие принципы: беспристрастность, объективность, неизбирательность, недискриминация, отказ от конфронтации, избежание двойных стандартов. Процесс такой реализации требует принимать во внимание участие населения, сопричастность и необходимость в подотчетности (п. 9).

Как мы видим, Декларация подтверждает приверженность универсальной концепции прав человека, тем не менее, содержит свой, специфический перечень прав и свобод, имеющий приоритетное значение для регионального сообщества АСЕАН.

Два раздела Декларации: «гражданские и политические права», а также «экономические, социальные и культурные права» в первых пунктах (пп. 10 и 26 соответственно) содержат подтверждение всех соответствующих категорий прав, закрепленных во Всеобщей Декларации прав человека. Специфика формулирования перечня прав тоже присутствует, это касается в том числе и трудовых прав.

Перечень трудовых прав невелик, причем он не содержит полного состава даже основных трудовых прав, отраженных в Декларации МОТ 1998 г.

Декларация АСЕАН последовательно соблюдает пределы общих международных обязательств, в составе права на за-

прет подневольного состояния или рабства (п. 13) закреплен запрет контрабанды и торговли людьми, но отсутствует запрет принудительного труда, поскольку это болевая точка для Мьянмы и он не содержится во Всеобщей Декларации 1948 г.

И даже тот факт, что большинство международных соглашений универсального (Международные пакты 1966 г.) и регионального (Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г., ст. 4, Межамериканская конвенция прав человека 1967 г., ст. 6, Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г., ст. 4, Арабская хартия прав человека 2004 г., ст. 10) содержат соответствующий запрет, не повлияло на текст Декларации. Справедливости ради отметим, что пример аналогичного подхода имеется на региональном уровне: не указан запрет принудительного труда в Африканской хартии прав человека и народов 1981 г.

П. 27 Декларации подчеркивает наличие в «специфическом» перечне прав человека для АСЕАН еще трех прав:

- права на труд, на свободный выбор места работы, на пользование справедливыми, достойными и благоприятными условиями труда и на доступ к схемам поддержки для безработных (подпункт 1);

- право создавать профсоюз и вступать в профсоюз по его или ее выбору для защиты его или ее интересов, в соответствии с национальными законами и правилами (подпункт 2);

- запрет экономической и социальной эксплуатации детей или молодежи. Использование детского труда или труда молодежи, вредного для морали или здоровья, опасного для жизни, способного повредить нормальному развитию, включая образование, должно быть наказано. Государства-члены АСЕАН должны ограничить возраст, ниже которого платный детский труд должен быть запрещен и наказан (подпункт 3).

Два из этих права содержатся во Всеобщей Декларации, а третье закреплено в Конвенции о правах ребенка, ратифицированной всеми государствами АСЕАН.

Тем не менее, объем закрепленных трудовых прав в Декларации АСЕАН существенно уже, чем объем Всеобщей Декларации, не говоря уж о более поздних документах, ничего не говорится о равной оплате за равный труд, о справедливом и удовлетворительном вознаграждении, о праве на отдых и отпуск.

Последнее положение в Декларации АСЕАН, касающееся экономических и социальных прав, позволяет государствам-членам распространить закрепленные в Декларации права на иностранцев, с учетом одновременно прав человека и организации национальных экономик и наличия в них ресурсов (п. 34).

§ 2. Международно-правовая защита трудовых прав в Лиге арабских государств.

Лига арабских государств стала исторически первой региональной организацией на Ближнем Востоке, созданная 22 марта 1945 г. на основе Пакта. Пакт ЛАГ вступил в силу 10 мая 1945 г., в настоящее время членами организации являются 18 арабоязычных государств, частично признанное Государство Палестина и 3 мусульманские страны Восточной Африки (Коморы, Сомали и Джибути), тесно связанные с арабским миром. У Сирии членство в ЛАГ приостановлено 16.11.2011.

В рамках ЛАГ арабские государства сотрудничают между собой в различных областях, включая создание и поддержание регионального механизма политического сотрудничества, а также экономические и финансовые вопросы, вопросы, связанные с гражданством, вопросы культуры, здравоохранения и др. Одним из направлений сотрудничества, указанных в параграфе 2 ст. 2 Пакта ЛАГ, названы вопросы социального обеспечения⁴⁵¹, хотя непосредственно вопросы трудовых отношений в Пакте не получили отражения.

Потребность в международном регулировании труда на уровне ЛАГ сложилась в конце 50-х годов в связи со значительным ростом передвижений рабочей силы между арабскими странами. Такой рост был вызван рядом факторов, среди которых особенно выделяются повышение цен на нефть, а также желание арабских государств развивать экономическое сотрудничество на основе т.н. панарабской идеи.

В 1957 году Экономический совет ЛАГ одобрил Соглашение об экономическом объединении государств Арабской

⁴⁵¹ Pact of the League of Arab States, March 22, 1945 // U.N. doc. A/C. 6/L.111 (also in U.N. Treaty Series, vol. LXX, pp. 237–263). URL: http://avalon.law.yale.edu/20th_century/arableag.asp (дата обращения: 4.11.2015).

Лиги⁴⁵² в ст. 1 которого среди целей объединения были названы: гарантирование свободы индивидуальной мобильности (п. 1 ст. 1), свободы проживания, труда, занятости и осуществления экономической деятельности (п. 3 ст. 1). Для достижения поставленных целей Соглашение предусматривает координацию трудового законодательства (п. 6 ст. 2).

В том же 1957 году была создана Международная конфедерация профсоюзов арабских работников. Следующий шаг по пути развития международного сотрудничества арабских государств в области труда был сделан на первом конгрессе арабских министров труда, прошедшем в январе 1965 г. в Багдаде. На конгрессе были приняты Арабская хартия труда и Устав Арабской организации труда, которые были утверждены Советом Лиги арабских государств 22 марта 1965 г. Хартия и Устав вступили в силу в 1970 г. после их ратификации пятью государствами (пятым был Кувейт), что получило подтверждение в Резолюции 97 Пятого конгресса арабских министров труда. Первая Генеральная конференция Арабской организации труда (АОТ) прошла в Каире в марте 1971 г.

Арабская организация труда во многом напоминает МОТ по целям, структуре и нормотворческой деятельности. Цели и принципы АОТ во многом совпадают, базовой нормой АОТ также является тезис, что труд не является товаром. В основу АОТ положен принцип трипартизма – трехстороннего представительства (ст. 15 Арабской хартии труда и пар. 2 ст. 1 Устава АОТ) по модели: 2 плюс 1 плюс 1, 2 представителя от правительств, по одному – от организаций работодателей и работников (пар. 3 ст. 5 Устава АОТ) ее структура повто-

⁴⁵² The Economic Unity Agreement Among States the Arab League, approved by the Economic Council of the Arab League in its 4th Ordinary Session, 3rd meeting, on June 3, 1957 // Cairo / A.R.E Feb. / 2003. URL: http://www.cris.unu.edu/riks/web/treaties/constituent_treaties/19_The_Economic_Unity_Agreement_Among_States_the_Arab_League_establishing_the__Council_of_Arab_EconomicXX3June1957.pdf. (дата обращения: 4.11.2015).

ряет структуру МОТ и включает Генеральную конференцию, Административный Совет и постоянный секретариат – Арабское бюро труда. Несмотря на большое сходство АОТ с МОТ, Арабская организация труда имеет существенные отличия, которые связаны в первую очередь с цивилизационными особенностями региона: арабские государства в большинстве случаев не имеют традиций демократии и предоставления равных возможностей социальным партнерам. Калька с пар. 5 ст. 3 Устава МОТ о необходимости достигать соглашения между наиболее представительными организациями работодателей и работников при выборе соответствующих делегатов приводит в АОТ к тому, что фактически роль правительств в выборе представителей работодателей и работников является определяющей, поскольку в монархических и авторитарных государствах Арабского Востока такие организации являются частью центральной власти⁴⁵³.

Административный совет АОТ, ранее называемый Контрольным советом, создан для контроля деятельности Арабского бюро труда и обеспечения исполнения решений и рекомендаций Генеральной конференции, специальных комиссий и комитета экспертов⁴⁵⁴.

Генеральный директор Арабского бюро труда, в отличие от Генерального директора МБТ, избирается Генеральной конференцией АОТ, и поэтому обладает определенной независимостью по отношению к Административному совету.

Контрольный механизм за соблюдением региональных трудовых норм в рамках АОТ включает регулярный контроль, механизм подачи жалоб и специальный контрольный механизм в области свободы объединения.

⁴⁵³ Boudahrain A. The Arab Labour Organisation // International Encyclopaedia for Labour law and industrial Relations. Editor en chef Prof. Dr. R. Blanpain. Kluwer, The NETHERLANDS, February 1996. P. 18.

⁴⁵⁴ Art.1 of the Administrative Council's Internal Regulations, cit. in: Boudahrain A. The Arab Labour Organisation. Op.cit. pp. 37–38.

Регулярный контроль предусматривает деятельность Комиссии экспертов, созданной Генеральной конференцией в 1980 г. в составе 5 арабских юристов, назначаемых на 3 года по предложению Генерального директора АБТ. Первое заседание комиссии экспертов прошло в Багдаде с 15 по 17 сентября 1980 г., внутренние правила комиссии были приняты на 9 сессии Генеральной конференции АОТ в марте 1981 г. Полномочия комиссии предусматривают подготовку доклада по имплементации ратифицированных конвенций, в котором могут быть сделаны замечания по отношению к государствам, не соблюдающим положения соответствующей конвенции.

Доклад комиссии экспертов оценивается трехсторонней Комиссией конференции по имплементации конвенций и рекомендаций, которая представляет свои рекомендации Генеральной конференции.

В отличие от процедуры подачи и рассмотрения жалоб в МОТ в рамках АОТ существует возможность обращения с жалобой на нарушение норм конвенций только со стороны государства-члена АОТ. Рассмотрение жалобы ведется Комиссией по имплементации конвенций и рекомендаций, результатом чего является выработка рекомендаций для Генеральной конференции или делается запрос о создании специальной комиссии по расследованию.

Специальный орган – Комиссия по профсоюзным свободам была создана в 1973 г. при АБТ для рассмотрения жалоб со стороны организаций работников или работодателей на нарушение профсоюзных прав, предусмотренных конвенцией 1966 г. и позднее, конвенцией 8 о профсоюзных свободах и защите прав на объединение 1977 г. Своеобразие данной комиссии состоит в том, что она может быть преобразована в комиссию экспертов в целях изучения национальных докла-

дов, представляемых по конвенциям в части соблюдения профсоюзных свобод⁴⁵⁵.

К сожалению, деятельность контрольных органов АОТ сильно ограничена, а имеющаяся практика недоступна в открытых источниках информации.

Основная нормотворческая деятельность АОТ велась с 1966 до 1978 г., когда после подписания Кемп – Дэвидских соглашений штаб-квартира АОТ была перенесена из Каира в Багдад в связи с приостановлением членства Египта в ЛАГ. Конвенции в рамках АОТ принимались до 1998 г. Всего за свою 50-летнюю историю АОТ создала 19 конвенций и 6 рекомендаций.

Среди наиболее значимых конвенций АОТ можно выделить: Конвенцию 1 о трудовых нормах 1966 г., в 1976 г. была принята пересмотренная редакция конвенции о трудовых нормах (конвенция 6), Конвенция 3 о минимальном уровне социального страхования 1971 г., Конвенция 8 о профсоюзных свободах и правах 1977 г., Конвенция 13 об условиях труда 1981 г., Конвенция 15 об определении и защите заработной платы⁴⁵⁶, Конвенция 19 о трудовой инспекции 1998 г.

Особое значение среди конвенций АОТ занимает Конвенция 1, являющаяся сводом трудовых норм по широкому кругу вопросов: профессиональное обучение, занятость и мобильность, индивидуальные трудовые договоры, заработная плата, рабочее время, охрана здоровья и предотвращение несчастных случаев на рабочем месте, защита молодых работников, работающих женщин, социальная защита, участие работников в управлении, профсоюзы и организации работодателей, разрешение трудовых споров, регулирование вопросов труда, трудовая инспекция, трудовые суды и социальное страхование.

⁴⁵⁵ Boudahrain A. The Arab Labour Organisation. Op.cit. pp. 79–81.

⁴⁵⁶ The Arab Labour Conventions and Recommendations, 1994, Arab Labour Organisation, Arab Labour Office, Cairo, Egypt.

Ратифицирующее государство должно принять, как минимум, 51 из 99 статей конвенции и может впоследствии расширить свои обязательства (ст. 110 Конвенции 1). В литературе отмечается, что большая часть положений, закрепленных в Конвенции 1 АОТ, повторяют стандарты МОТ или являются более низкими по сравнению с ними, тем не менее, имеют ценность общие принципы защиты и некоторые другие⁴⁵⁷.

Несколько конвенций посвящены защите трудовых прав отдельных категорий работников: работающих женщин (Конвенция 5 1976 г.), преподавателей (Конвенция 10 об оплачиваемых учебных отпусках 1979 г.), сельскохозяйственных работников (Конвенция 12 1980 г.), инвалидов (Конвенция 17 1993 г.), молодежи (Конвенция 18 1996 г.)

Ряд конвенций АОТ касалось свободного передвижения рабочей силы и обеспечения прав работников-мигрантов, в частности, Конвенция 2 о передвижении рабочей силы 1968 г., дополненная в 1975 г. конвенцией 4, Конвенция 14 о праве арабского работника на социальное страхование при передвижении для целей трудоустройства в арабскую страну 1981 г.⁴⁵⁸

Стоит отметить, что целесообразность создания и деятельности АОТ обоснованно ставится под сомнение в связи с тем, что при всей схожести с МОТ, именно последняя оказывает большее влияние в регионе и продолжает осуществлять техническое содействие в арабских странах. государства-члены ЛАГ активнее участвуют в деятельности МОТ, нежели в работе АОТ. Особенно это касается государств-членов Совета сотрудничества арабских стран Персидского залива, они ми-

⁴⁵⁷ Boudahrain A. The Arab Labour Organisation. Op.cit. P. 60; Swepston L. The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights: The Labor Rights Articles. Brill Nijhoff Leiden|Boston, 2014. P. 24.

⁴⁵⁸ The Arab Labour Conventions and Recommendations, 1994, Arab Labour Organisation, Arab Labour Office, Cairo, Egypt.

нимально участвуют в деятельности АОТ или вовсе ее игнорируют⁴⁵⁹.

В то же время отмечается полезность данной организации в части облегчения трудовой мобильности арабских работников, в унификации трудового права и условий труда, а также в установлении общей политики в области занятости и профессиональной подготовки.

Международная организация труда имеет свой региональный офис в Арабских государствах, расположенный в Бейруте, который распространяет свою деятельность на 11 арабских государств Ближнего Востока и Палестину, еще один суб-региональный офис в Каире охватывает 7 арабских стран Африки. Таким образом, хотя МОТ и выделяет условный арабский регион для целей статистики, в него входят только государства Ближнего Востока.

Сотрудничество МОТ и АОТ было оформлено специальным соглашением в 1976 г.,⁴⁶⁰ предусматривающим совместные консультации, взаимное представительство в качестве наблюдателя, обмен информацией, техническое сотрудничество. В 2007 г. взамен Соглашения был подписан Меморандум о взаимопонимании между МОТ и АОТ⁴⁶¹, предусматривающий те же основные формы сотрудничества в рамках поддержки социальной справедливости и достойного труда. Особенностью меморандума является создание операционной модели для сотрудничества в области трудовых и социальных вопросов на трех уровнях инициатив: региональные инициативы, в том числе с акцентом на международные трудовые

⁴⁵⁹ Boudahrain A. The Arab Labour Organisation. Op.cit. pp.16–17.

⁴⁶⁰ Agreement between the International Labour Organisation and the Arab Labour Organisation, 15 June 1976 // Official Bulletin of the ILO. Vol. LIX. 1976. Series A. No. 3.

⁴⁶¹ Memorandum of Understanding between the International Labour Organization and the Arab Labour Organization, 8 November 2007. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/agreements/alot2.htm> (дата обращения: 6.02.2016).

стандарты и основополагающие права в сфере труда; национальные инициативы и институциональное сотрудничество (ст. 1). Предусматривается проведение ежегодных консультаций на высоком уровне для обсуждения вопросов стратегической важности. Несмотря на то, что Региональный офис МОТ в Арабских государствах имеет пространственную компетенцию в отношении 11 государств, тем не менее, региональный директор для арабских государств выступает в качестве координатора сотрудничества с АОТ.

Сотрудничество государств-членов АОТ в области трудовой миграции реализуется на разных этапах через различные инструменты: на первом этапе параллельно использовались возможности АОТ (конвенции 1, 2, 4, 14 и др.) и Арабского экономического совета, созданного в рамках Соглашения о Арабском экономическом единстве 1957 г. Арабский экономический совет принял ряд резолюций: 77 1965 г. о свободе передвижения, проживания и работы и 784 1978 г. о свободе передвижения технической рабочей силы между арабскими государствами. В 1978 г. принята Декларация принципов о передвижении арабской рабочей силы между арабскими государствами. На следующем этапе основным инструментом сотрудничества в области трудовой миграции стали декларации: Декларация о международной миграции 2006 г., Декларация о международной миграции в Арабском регионе 2013 г.

В 2014 г. Лига арабских государств учредила Арабский региональный консультативный процесс по миграции в качестве неформального форума для упрощения диалога и сотрудничества между государствами-членами по вопросам миграции общего значения на основе Резолюции 7833 Арабского совета вместо периодических региональных консультативных встреч по миграции в Арабском регионе, запущенных годом ранее⁴⁶².

⁴⁶² URL: <http://www.iom.int/arab-regional-consultative-process> (дата обращения: 6.02.2016).

Компетенция Арабского регионального консультативного процесса по миграции была принята в апреле 2015 г.

Еще с 60-х годов XX века государства-члены Лиги арабских государств обсуждали вопрос о разработке регионального договора по правам человека. Инициатором принятия такого документа стал Союз арабских юристов в 1960 г. Однако политическая воля государств ЛАГ на создание такого документа обрела правовую форму лишь в 1994 г. и вызвала серьезную критику со стороны неправительственных организаций, экспертов и ученых. Результатом стал пересмотр Арабской хартии по правам человека, участие в котором приняла Арабская комиссия по правам человека и Верховный комиссар ООН по правам человека. Окончательное решение было принято 23 мая 2004 г. на Арабском Саммите в Тунисе.

Арабская хартия прав человека в редакции 2004 г.⁴⁶³ на 10 статей больше прежней редакции и содержит 53 статьи.

Ряд статей Арабской хартии содержат права в сфере труда: запрет рабства и принудительного труда (ст. 10), право на свободу передвижения (ст. 26), право на труд (ст. 34), право на создание профсоюзов (ст. 35).

Статья 34 закрепляет трудовые права достаточно широко. Право на труд по ст. 34 включает в себя обязанность государства обеспечить предельно возможную занятость при обеспечении максимальной производительности труда в государстве, а также свободу труда и равенство возможностей без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических убеждений, принадлежности к профсоюзу, национального или социального происхождения, инвалидности или иного статуса (п. 1).

⁴⁶³ Arab Charter on Human Rights 2004, Translation by Dr. Mohammed Amin Al-Midani and Mathilde Cabanettes, Revised by Susan M. Akram // Boston University Law Journal. 2006. Vol.24. pp. 147–164.

Закрепляется право работников на справедливые и благоприятные условия труда, которые обеспечивают: справедливую заработную плату, позволяющую работникам поддерживать достойную жизнь для себя и своих семей, ограничение рабочего времени, отдых и оплачиваемый периодический отпуск, безопасные и здоровые условия труда, защиту женщин, детей и инвалидов на рабочем месте (п. 2).

Признается право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может быть опасной или мешать учебе ребенка, или наносить вред здоровью ребенка и физическому, умственному, духовному, моральному или социальному развитию (п. 3). С учетом положений других международных инструментов должен быть установлен минимальный возраст приема на работу, предусмотрено регулирование рабочего времени и условий трудоустройства, предусмотрены наказания и иные санкции для обеспечения эффективного осуществления положений ст. 34.

п. 4 ст. 34 закрепляет принцип равенства мужчин и женщин в осуществлении права на обучение, трудоустройство, охрану труда и равную оплату за труд равной ценности и качества.

В эту же статью включено положение об обеспечении защиты трудовых мигрантов в соответствии с внутренним законодательством государств-участников (п. 5), что оставляет свободу выбора механизмов такой защиты за государствами.

В отношении коллективных трудовых прав ст. 35 закрепляет основные профсоюзные права: право каждого на создание профсоюза, членство в нем и свободное осуществление профсоюзной деятельности для защиты своих интересов (п. 1). Данные права могут быть ограничены в соответствии с законом и если это необходимо в интересах национальной безопасности, общественной безопасности, общественного по-

рядка, охраны здоровья населения, нравственности или прав и свобод других лиц (п. 2).

Стоит отметить, что Арабская хартия закрепляет обязанность государств обеспечить и право на забастовку в соответствии с их внутренним законодательством.

Арабская хартия содержит механизм наблюдения в отношении соблюдения положений Арабской хартии государствами-участниками. Арабский комитет по правам человека, состоящий из 7 членов получает периодические доклады от государств (ст. 48), этим механизм контроля и ограничивается, процедур рассмотрения индивидуальных или коллективных жалоб хартией не предусмотрено.

Арабская хартия прав человека стала юридически обязательным документом в 2008 г. после 7 ратификаций государствами-членами ЛАГ. Положения пересмотренной Арабской хартии критикуются со стороны Верховного комиссара по правам человека, главным образом, речь идет о несоответствии международным стандартам прав женщин, детей и неграждан, а также уравнивание сионизма с расизмом. В то же время Луиз Арбур, Верховный комиссар по правам человека в 2004–2008 гг. отмечала, что «региональные механизмы играют основополагающую роль в поощрении и защите прав человека, но они должны усиливать универсальные стандарты прав человека, содержащиеся в международных инструментах прав человека, и их защиту»⁴⁶⁴.

Что примечательно, Арабская хартия прав человека подтверждает приверженность в преамбуле принципам Устава ООН, Всеобщей декларации прав человека, Международных пактов ООН и Каирской декларации о правах человека в исламе, не акцентирует внимания на Исламе, но указывает на

⁴⁶⁴ Statement by UN High Commissioner for Human Rights on the entry into force of the Arab Charter on Human Rights, Geneva, January 30, 2008. URL: http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=25447#.VrNIEU-t_Rs (дата обращения: 4.02.2016).

«вечные принципы братства, равенства и толерантности между всеми человеческим существами, закрепленные в Исламском шариате и других богооткровенных религиях». Таким образом, Арабская Хартия отражает тенденцию смягчения монорелигиозного подхода к правам человека, включая трудовые права, проявившуюся в рамках Исламской организации сотрудничества.

В отношении вопросов труда Арабская хартия повторяет в более узком формате трудовые права, которые были закреплены ранее в конвенциях АОТ, в то же время, в отличие от трудовых конвенций, она имеет большее число ратификаций и свой собственный механизм регулярного контроля. Такая модель, на наш взгляд, имеет определенный приоритет в настоящее время, тем более, что идет активное обсуждение перспективы создания Арабского суда по правам человека.

7 сентября 2014 г. Министерским советом ЛАГ был утвержден Устав Арабского суда по правам человека, предусматривающий право обращения к нему со стороны только государств-участников и неправительственных организаций, аккредитованных в государствах, исключая частных лиц или их группы, в том числе жертв нарушения прав человека, из числа субъектов обращения. Такой подход жестко критикуется, в частности Международной ассоциацией юристов⁴⁶⁵. Тем не менее, можно ожидать, что скоро может появиться еще один региональный судебный орган в области защиты прав человека.

⁴⁶⁵ The Arab Court of Human Rights: A Flawed Statute for an Ineffective Court. Report of the International Commission of Jurists, 2015. URL: <http://www.icj.org/arab-court-of-human-rights-comprehensive-amendments-required-before-ratification-new-report/#lightbox/0/> (дата обращения: 4.02.2016).

§ 3. Африканская модель защиты трудовых прав.

Защита трудовых прав в Африканской Хартии прав человека и народов.

Среди юридически обязывающих источников международно-правового регулирования труда на уровне Африканского союза особо выделяется Африканская Хартия прав человека и народов.

Африканская Хартия прав человека и народов⁴⁶⁶ была принята в г. Найроби (Кения) в июне 1981 г., но носит название «Банжунской Хартии» поскольку окончательный вариант документа был разработан на министерских конференциях в г. Банжул (Гамбия), (в дальнейшем – Банжунская Хартия), и вступила в силу 21 октября 1986 г.⁴⁶⁷ Участниками Хартии являются 53 государства из 54 членов АС, за исключением Южного Судана.

Мнения об этом документе разнятся диаметрально противоположно, представители африканского континента обычно оценивают ее весьма высоко, когда этот документ сравнивается с аналогами в Европе и Америке, он признается как «скромный по целям и гибкий по средствам»⁴⁶⁸.

Как отмечают А.Х. Абашидзе и А.М. Солнцев: «этот документ открыл возможность для миллиарда людей, проживающих в Африке, призвать государства к ответственности»⁴⁶⁹.

⁴⁶⁶ African Charter on Human and Peoples' Rights, 1.06.1981. URL: <http://www.au.int/en/content/african-charter-human-and-peoples-rights> (дата обращения: 5.08.2014).

⁴⁶⁷ См.: Абашидзе А.Х., Солнцев А.М. Юбилей Африканской Хартии прав человека и народов // Евразийский юридический журнал. – 2012. – № 2(45). – С. 22–25.

⁴⁶⁸ Okere, B. O. The Protection of Human Rights in Africa and the African Charter on Human and People's Rights: A Comparative Analysis with European and American Systems // Human Rights Quarterly. 1984. № 6. pp.141–158.

⁴⁶⁹ Абашидзе А.Х., Солнцев А.М. Юбилей Африканской Хартии прав человека и народов. – С. 25. Об истории разработки Африканской Хартии прав человека и народов см., также: Evans M., Murray R. The African Charter on Human and Peoples' Rights, 2nd Edition: The System in Practice 1986–2006. Cambridge University Press, 2011.

Впервые предложение о принятии конвенции о правах человека в Африке с судом, в который мог бы обратиться любой человек, находящийся под юрисдикцией государства-участника, было сделано в Декларации «Право Лагоса», принятой 7 января 1961 г. Первым Африканским конгрессом юристов о верховенстве права в г. Лагос (Нигерия)⁴⁷⁰. Однако какой-либо реакции эта декларация не вызвала. ОАЕ занималась другими насущными проблемами, в частности, деколонизацией, расовой дискриминацией, экономическим развитием и Африканским единством⁴⁷¹. Как уже отмечалось, в Хартии об учреждении ОАЕ о правах человека упоминаний не было. Меткое высказывание принадлежит одному из основателей ОАЕ, президенту Танзании Ниерере, который сравнил ОАЕ с профсоюзом, который защищает глав государств⁴⁷² и создан главами государств для собственной защиты.

В дальнейшем развитие идеи о региональном инструменте по правам человека связано с деятельностью африканских юристов, ООН и неправительственных организаций⁴⁷³.

В июле 1979 г. Ассамблея глав государств и правительств ОАЕ обратилась к Генеральному секретарю ОАЕ как можно скорее организовать встречу высококвалифицированных африканских экспертов для разработки проекта Африканской Хартии прав человека и народов, с целью, среди прочего,

⁴⁷⁰ African Conference on the Rule of Law, Lagos, Nigeria, 3–7 January 1961 // A Report on the Proceedings of the Conference. International Commission of Jurists. Geneva, 1961, P. 11.

⁴⁷¹ См.: Evans M., Murray R. The African Charter on Human and Peoples' Rights. P. 1–2.

⁴⁷² См.: Murray R. Human Rights in Africa: From the OAU to the African Union. Cambridge University Press, 2004. P. 8; Сираба Диалло. Основные факторы и обстоятельства, способствовавшие принятию Африканской Хартии прав человека и народов // Вестник Российского университета дружбы народов.—Серия: Юридические науки.— 2013.— № 1.—С. 144–153.

⁴⁷³ Подробнее, см.: Evans M., Murray R. The African Charter on Human and Peoples' Rights. pp. 2–8.

учреждения органов по поощрению и защите прав человека и народов⁴⁷⁴.

Группа африканских экспертов в составе 20 человек из 6 стран под председательством судьи Кеба Мбайе (в то время Председатель Верховного суда Сенегала, в будущем вице-президент Международного суда ООН) собралась в Дакаре (Сенегал) с 28 ноября по 8 декабря 1979 г. и подготовила первый проект Африканской Хартии. Однако потребовалось еще полтора года и два заседания министерской конференции в Банжуле (Гамбия) в июне 1980 г. и в январе 1981 г., прежде чем 28 июня 1981 г. на 18 очередном заседании Ассамблеи глав государств и правительств Африканская Хартия прав человека и народов была наконец принята без обсуждения⁴⁷⁵.

Африканская Хартия построена по широкой модели, включая все основные группы прав: первого, второго и, что на тот момент являлось новеллой, и третьего поколения. Как и другие региональные акты о правах человека в преамбуле Хартия содержит упоминания на Устав ООН и Всеобщую Декларацию прав человека в качестве основы для международного сотрудничества.

Другим важным упоминанием в преамбуле является цивилизационный компонент: государства-члены принимают во внимание достоинства своих исторических традиций и ценности африканской цивилизации, которые должны вдохновлять и характеризовать их отражение на концепции прав человека и народов.

Видимо, ценности африканской цивилизации были на момент провозглашения Хартии достаточно далеки от необхо-

⁴⁷⁴ Decision AHG/Dec.115 (XVI), Rev. 1, of the Assembly of Heads of State and Government of the OAU, at its 16th Ordinary Session held in Monrovia, Liberia, from 16–20 July 1979. URL: <http://www.achpr.org/instruments/achpr/history> (дата обращения: 11.08.2014).

⁴⁷⁵ Подробнее, см.: Абашидзе А. Х., Солнцев А. М., Сираба Д., Конева А. Е., Петрова Н. А., Тимашкова Н. Е. Африканская система защиты прав человека // Региональные системы защиты прав человека: Учеб. пособие / Отв. ред. А. Х. Абашидзе. – М.: РУДН, 2012. – С. 170–275.

димости широкого закрепления на региональном уровне трудовых стандартов, да это и понятно: если не удовлетворены «базовые» потребности личности в пище, крове, мире и защищенности, в том числе от собственного государства, о каких трудовых стандартах можно вести речь.

В Банжульской Хартии прямо содержится только одно трудовое право, закрепленное в ст. 15 «Право на труд», причем содержание его максимально краткое: «каждый человек имеет право на труд на справедливых и удовлетворительных условиях, и должен получать равную оплату за равный труд». Помимо ст. 15 можно выделить в Хартии другие права, которые имеют отношение к трудовым посредством толкования Африканской Комиссии по правам человека и народов: общее правило ст. 2 о запрете дискриминации, ст. 5, запрещающая все формы эксплуатации и деградации человека, включая рабство и торговлю рабами, ст. 10 о праве на объединение, хотя в тексте статьи нет ни слова об объединении в профсоюзы, эта трактовка появилась при толковании ст. 10 Африканской Комиссией по правам человека и народов.

Кроме права на труд можно назвать еще право на свободу ассоциации (ст. 10 Банжульской Хартии) при условии соблюдения закона. В статье 10 есть еще п. 2, который фиксирует запрет на принуждение к вступлению в ассоциацию при условии соблюдения обязательства о солидарности, предусмотренного ст. 29. Толкование указанной ст. 10, которое дается контрольными органами Хартии включает в понятие ассоциации в том числе и профессиональные союзы, однако за всю историю существования контрольного механизма Хартии не было ни одного обращения, которое бы касалось собственно профсоюза наемных работников, два случая стали предметом рассмотрения Африканской комиссии по правам человека и народов: в деле *Оуко против Кении*⁴⁷⁶ Комиссия признала

⁴⁷⁶ *Ouko v. Kenya*, Communication № 232/99, Fourteenth Annual Report 2000–2001, para.29.

нарушение ст. 10 в связи с политическим преследованием лидера студенческого союза, а в деле Hury-Laws против Нигерии преследование работников неправительственной организации было рассмотрено как нарушение ст.ст. 9 и 10⁴⁷⁷.

Статья 12 о праве на свободу передвижения и постоянного проживания не затрагивает движение рабочей силы, но, безусловно связана с созданием возможностей для континентального рынка труда. Собственно свободе передвижения посвящен лишь пункт 1 ст. 12, два других касаются права выезда из любой страны и въезда в свою страну (п. 2) и права на поиск и получение убежища в других странах.

Очень интересный формат статьи: начать со свободы передвижения и закончить поиском убежища, такова логика миграции в Африканском Союзе: очень тонкая грань между добровольной и вынужденной миграциями.

В сравнении с другими инструментами универсального и регионального характера такое сжатое упоминание о трудовых правах не выдерживает никакой критики. По всей вероятности разработчики Хартии исходили из того, что далеко не все в Африке в принципе имеют работу и главным является закрепление права на труд *per se* (само по себе).

Учитывая международно-признанное понимание права на труд, как оно отражено в Замечании общего порядка Комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам

18 «Право на труд»⁴⁷⁸, положение ст. 15 нуждалось в уточнении и нормативное содержание этого права зависит от толко-

⁴⁷⁷ Hury-Laws v. Nigeria, Communication № 225/98, Fourteenth Annual Report 2000–2001, para.47–48.

⁴⁷⁸ «Право на труд», ст. 6 Международного Пакта об экономических, социальных и культурных правах – Замечание общего порядка № 18, принятое 24 ноября 2005 года на 35-й сессии Комитета по экономическим, социальным и культурным правам // E/C.12/GC/18. 6 February 2006. URL: <http://tb.ohchr.org/default.aspx?Symbol=E/C.12/GC/18> (дата обращения: 11.08.2014).

вания Африканской Комиссии по правам человека и народов и Африканского суда по правам человека и народов.

Африканская комиссия обладает компетенцией по ст. 45 Хартии:

формулировать и утверждать принципы и правила, имеющие целью решение правовых проблем, относящихся к правам человека и народов, а также к основополагающим свободам, на которых Африканские правительства могут формировать свое законодательство (пп. b) п. 1),

давать толкование всем положениям Хартии по запросу государства-участника, института ОАЕ или Африканской организации, признаваемой ОАЕ.

При этом, в своей деятельности Африканская Комиссия руководствуется не только региональными инструментами в области прав человека и народов, но и универсальными документами по правам человека, включая Устав ООН, Всеобщую декларацию прав человека, другие инструменты ООН, а также ее специализированных учреждений (ст. 60).

Кроме того, Комиссия принимает во внимание в качестве дополнительных средств установления принципов права:

- другие общие или специальные международные договоры, устанавливающие правила, явно признаваемые государствами-членами ОАЕ,
- африканскую практику, соответствующую международным нормам по правам человека и народов,
- общепринятые обычаи, признаваемые в качестве правовой нормы,
- общие принципы права, признаваемые Африканскими государствами,
- а также правовые прецеденты и доктрину (ст. 61).

В отсутствие запросов о толковании положений по ЭСКП со стороны государств-участников, институтов АС или афри-

канских организаций, признаваемых АС, Африканская комиссия по правам человека и народов осуществляет толкование самостоятельно, принимая резолюции, заявления, общие замечания, заключительные замечания по докладам государств, принципы и руководящие указания, проясняющие содержание прав, защищаемых в Хартии⁴⁷⁹.

Африканский Суд по правам человека и народов изначально не был предусмотрен Хартией, а стал предметом специального Протокола к Африканской Хартии прав человека и народов об учреждении Африканского суда по правам человека и народов 1998 г.⁴⁸⁰ (далее – Протокол 1998 г.)

На основании ст. 2 Протокола 1998 г. Африканский суд по правам человека и народов должен дополнять защитный мандат Африканской комиссии, возложенный на нее Африканской Хартией прав человека и народов.

Африканский Суд по правам человека и народов был создан в 2005 году после вступления в силу протокола 1998 г. (25.01.2004 г.) и действует по настоящий момент. Участниками Протокола 1998 г. являются 27 государств по состоянию на январь 2014 г.

Первое решение им было вынесено в декабре 2009 г. по делу 001/2008 *Michelot Yogogombaye v. the Republic of Senegal*⁴⁸¹, а впервые за всю историю своего существования решение по существу дела (*decided on merits*) было вынесено

⁴⁷⁹ См.: Ssenyonjo M. Analysing the Economic, Social and Cultural Rights Jurisprudence of the African Commission: 30 Years since the Adoption of the African Charter // *Netherlands Quarterly of Human Rights*. 2011. Vol.29/3. P. 364.

⁴⁸⁰ The Protocol to the African Charter of Human and Peoples' Rights on the Establishment of African Court of Human and Peoples' Rights, adopted on 10 June 1998. URL: <http://www.au.int/en/content/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-establishment-african-court-human-and-peop> (дата обращения: 26.07.2014).

⁴⁸¹ Application No. 001/2008, *Michelot Yogogombaye v. the Republic of Senegal*, 15 December 2009. URL: <http://www.african-court.org/en/index.php/2012-03-04-06-06-00/all-cases-and-decisions/2-home/171-application-no-001-2008-michelot-yogogombaye-versus-the-republic-of-senegal> (дата обращения: 14.08.2014).

в июне 2013 года по делу 013/11 Norbert Zongo v. Burkina Faso⁴⁸² о напугавшем убийстве журналиста Норберта Зонго. Впрочем, принятое решение является лишь промежуточным, поскольку Суд решил провести исследование существа дела самостоятельно.

В качестве источников права, применяемых Африканским судом по правам человека, статья 7 Протокола 1998 г. называет положения Хартии и любые соответствующие инструменты по правам человека, ратифицированные заинтересованными государствами.

Стоит отметить, что в последних редакциях Внутренних Правил Суда⁴⁸³ (далее – Правила Суда) и Правил процедуры Африканской комиссии по правам человека и народов⁴⁸⁴ (далее – Правила процедуры) сняты вопросы их взаимоотношений между собой:

- Комиссия и Суд проводит ежегодные совместные встречи-консультации (ст. 115 Правил процедуры, п. 1 ст. 29 Правил Суда),

- толкование Хартии могут осуществлять оба органа, но Комиссия в случае обращения за толкованием незамедлительно информирует об этом Председателя Суда (ст. 116 Правил процедуры);

- при получении Судом запроса о консультативном заключении в соответствии со ст. 4(1) Протокола 1998 г. Ко-

⁴⁸² Application No 013/2011 – Abdoulaye Nikiema, Ernest Zongo, Blaise Ilboudo & Burkinabe Human and Peoples' Rights Movement v. The Republic of Burkina Faso. URL: <http://www.african-court.org/fr/index.php/2012-03-04-06-06-00/list-cases/2-home/184-application-no-013-2011-abdoulaye-nikiema-ernest-zongo-blaise-ilboudo-burkinabe-human-and-peoples-rights-movement-v-the-republic-of-burkina-faso> (дата обращения: 14.08.2014).

⁴⁸³ Interim Rules of Court, 2.06.2010. URL: <http://www.african-court.org/en/index.php/documents-legal-instruments/basic-documents> (дата обращения: 15.08.2014).

⁴⁸⁴ Rules of Procedure of the African Commission on Human and Peoples' Rights approved by the African Commission on Human and Peoples' Rights during its 47th ordinary session held in Banjul (The Gambia) from 12 to 26 May and entered into force on 18 August 2010. URL: <http://www.achpr.org/instruments/rules-of-procedure-2010/> (дата обращения: 15.08.2014).

миссия может представить свое мнение (ст. 117 Правил процедуры);

- в случае неисполнения государством рекомендаций Комиссии по сообщениям, она может передать такое сообщение в Суд на основании пп. а п. 1 ст. 5 Протокола 1998 г. вместе с докладом Комиссии и всеми документами по делу (ст. 118 Правил процедуры, п. 3 ст. 29 Правил Суда);

- Суд может запросить мнение Комиссии о приемлемости дела на основании п. 1 ст. 6 Протокола 1998 г. (п. 4 ст. 29 Правил Суда, ст. 119 Правил процедуры);

- Суд может передать дело на рассмотрение Комиссии в соответствии со п. 3 ст. 6 Протокола 1998 г. и тогда он передает копию всех состязательных материалов со сводным отчетом (п. 5 ст. 29 Правил Суда)

- Комиссия не рассматривает сообщения, касающихся сообщений, еще находящихся на рассмотрении в Суде, если только сообщение не было официально отозвано, а Суд должен в этом удостовериться (ст. 123 Правил процедуры, п. 6 ст. 29 Правил Суда).

Учитывая по сути равновесные позиции Комиссии и Суда, можно согласиться с мнением Джини Беккер, что «возможность расходящихся позиций сохраняется»⁴⁸⁵.

Необязательное уточнение содержания ст. 15 было сделано в Декларации об экономических, социальных и культурных правах в Африке, принятой на 36 очередном заседании Африканской Комиссии по правам человека и народов 7.12.2004 г. в Дакаре (Сенегал) на основе текста декларации семинара, прошедшего перед этим в Претории (Намибия)⁴⁸⁶. В п. 6 Де-

⁴⁸⁵ Bekker G. The African Human Rights System: An Uphill Struggle // German Yearbook of International Law. 2009. Vol.52. P. 68.

⁴⁸⁶ Pretoria Declaration on Economic, Social and Cultural Rights in Africa // ACHPR / Res.73(XXXVI)04: Resolution on Economic, Social and Cultural Rights in Africa (2004). URL: <http://www.achpr.org/instruments/pretoria-declaration/> (дата обращения: 11.08.2014).

кларации провозглашено, что право на труд в статье 15 Хартии предусматривает, среди прочего следующее:

а. Равенство возможностей доступа к оплачиваемой работе, в том числе доступа беженцев, инвалидов и других незащищенных слоев населения;

б. Благоприятный инвестиционный климат для частного сектора по участию в создании оплачиваемой работы;

с. Эффективные и усовершенствованные средства защиты для женщин на рабочем месте, включая отпуск по уходу за ребенком;

д. Справедливое вознаграждение, прожиточный минимум для работников, и равное вознаграждение за труд равной ценности;

е. Справедливые и удовлетворительные условия труда, в том числе эффективные и доступные средства правовой защиты при производственном травматизме, рисках и несчастных случаях;

ф. Создание благоприятных условий и принятие мер по обеспечению прав и возможностей тех, кто работает в неформальном секторе, в том числе в сельском хозяйстве и на небольших предприятиях;

г. Поощрение и защита справедливых и удовлетворительных условий труда женщин, занятых в домашнем труде;

h. Право на свободу объединений, в том числе права на заключение коллективных договоров, забастовки и другие профсоюзные права;

і. Запрет на принудительный труд и экономическую эксплуатацию детей и других уязвимых лиц;

ј. Право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего времени, на оплачиваемый периодический отпуск и вознаграждение за праздничные дни.

Данное описание содержания права на труд весьма широко и охватывает как индивидуальные, так и коллективные трудовые права. К сожалению, юридически обязывающего характера Декларация Претории не носит, и относится к актам мягкого права.

Той же резолюцией 73(XXXVI)04 Африканская Комиссия по правам человека и народов создала рабочую группу по разработке проекта Принципов и руководящих указаний по экономическим, социальным и культурным правам в качестве своего специального механизма. Указанный проект принципов и руководящих указаний был подготовлен вместе с Руководящими указаниями по подготовке докладов государствами-членами в отношении экономических, социальных и культурных прав в рамках Африканской Хартии прав человека и народов и представлен Африканской комиссии по правам человека и народов 25 октября 2011 г.

Юридическое значение этих документов специфично – по сути речь идет о крайне расширительном толковании статей Африканской Хартии прав человека и народов, в том числе и в отношении ст. 15.

Впервые Африканская комиссия по правам человека и народов прибегла к такому подходу в 1989 г., приняв руководящие указания для подготовки докладов государствам-участникам по ст. 15⁴⁸⁷. В них содержание права на труд соответствовало всем четырем статьям МПЭСКП. Создавалось ощущение, что Комиссия запрашивает доклад об имплементации положений именно МПЭСКП, а не ст. 15 Хартии⁴⁸⁸.

⁴⁸⁷ Guidelines for National Periodic Reports, in Second Annual Activity Report of the African Commission on Human and Peoples Rights 1988–1989 // ACHPR/RPT/2nd. Annex XII. URL: http://www.achpr.org/instruments/guidelines_national_periodic_reports/ (дата обращения: 14.08.2014).

⁴⁸⁸ См.: Sisay Alemahu Yeshanew. The Justiciability of Economic, Social and Cultural Rights in the African Regional Human Rights System: Theory, Practice and Prospect. Cambridge: Intersentia, 2013. P. 211.

Применительно к документам в редакции 2011 года Африканская комиссия по правам человека и народов пошла дальше, увязав Принципы и руководящие указания по экономическим, социальным и культурным правам не только с МПЭСКП, но и с другими международными универсальными и региональными инструментами: конвенциями ООН, МОТ, документами Африканского союза, Совета Европы, Организации американских государств, а также со своими решениями по индивидуальным сообщениям.

Принципы и руководящие указания по экономическим, социальным и культурным правам⁴⁸⁹ (далее – Принципы и руководящие указания по ЭСКП) конкретизируют позицию Африканской комиссии по правам человека и народов в отношении соответствующей группы прав, и, в частности, статьи 15 о праве на труд.

Составляющие компоненты права на труд рассматриваются через призму упомянутых выше общих замечаний КЭСКП 18.2005 г. Признавая право на труд неотделимой и неотъемлемой частью человеческого достоинства, Комиссия по правам человека и народов называет его необходимым для реализации других экономических, социальных и культурных прав. Доступ к справедливому и достойному труду, который уважает основные права человека и права трудящегося в терминах условий труда, безопасности и вознаграждения, может быть критичным как для выживания, так и для человеческого развития (п. 57).

Право на труд не следует понимать как абсолютное и безоговорочное право на получение работы, речь идет о создании пространства, ведущего к полной занятости. Право на труд включает право свободно и добровольно выбирать, какую работу принять (п. 58).

⁴⁸⁹ Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights, 21.10.2011. URL: <http://www.achpr.org/instruments/economic-social-cultural> (дата обращения: 13.08.2014).

Принципы и руководящие указания формулируют т.н. минимальные основные обязательства в области права на труд (п. 59):

а. запрет рабства и принудительного труда, который включает все формы работы или услуг, требуемые от любого человека под угрозой любого наказания и / или по отношению к которым указанный человек не согласился добровольно выполнять. Сюда включаются все формы экономической эксплуатации детей (имея в виду п. 1 ст. 15 Африканской Хартии прав и благосостояния ребенка) и других членов уязвимых и находящихся в неблагоприятном положении групп.

В отношении связи рабства с работой без вознаграждения следует отметить решение Африканской комиссии по делу *Malawi African Association and Ors v. Mauritania* от 11 мая 2000 г. В этом решении было установлено нарушение ст. 5 Хартии прав человека и народов, когда после официальной отмены рабства в Мавритании не было принято надлежащих мер по искоренению данной практики, и потомки рабов оказывались на службе мастерами, работая без вознаграждения. Такая практика была признана сходной с рабством, хотя практики собственно рабства установлено не было⁴⁹⁰.

б. Обеспечение права на свободу объединения, включая право на коллективные переговоры, забастовку и другие связанные организационные и профсоюзные права. Здесь делается увязка толкования со ст. 10 Хартии прав человека и народов. Профсоюзные права включают в себя право создавать и вступать в профсоюз добровольно (включая право не вступать), право профсоюзов вступать в национальные и междуна-

⁴⁹⁰ *Malawi African Association, Amnesty International, Ms Sarr Diop, Union interafricaine des droits de l'Homme and RADDHO, Collectif des veuves et ayants-Droit, Association mauritanienne des droits de l'Homme / Mauritania, Communications № 54/91–61/91–96/93–98/93–164/97_196/97–210/98. 13th Activity Report. para 134–135. URL : http://www.achpr.org/communications/decision/54.91–61.91–96.93–98.93–164.97_196.97–210.98 (дата обращения: 13.08.2014).*

родные федерации и конфедерации, а также право профсоюзов действовать свободно без необоснованного вмешательства.

с. Обеспечение адекватной защиты от недобросовестного или необоснованного произвольного и конструктивного увольнения, и других недобросовестных трудовых практик.

Минимальные основные обязательства (п. 17) связаны с обязательством государств-участников обеспечить удовлетворение, по крайней мере, минимального основного уровня каждого из экономических, социальных и культурных прав, закрепленных в Хартии прав человека и народов, и не допустить лишения основных элементов конкретного права для значительной группы лиц. Эти обязательства существуют независимо от наличия ресурсов и не подлежат ограничению. Такое понимание минимальных основных обязательств вытекает не из Хартии, но из общих замечаний КЭСКП ООН, а также их декларативных документов АС, включая Декларацию Претории 2004 г.

Помимо минимальных основных обязательств Принципы и руководящие указания содержат блок национальных планов, политик и систем применительно к статье 15 Хартии. Сюда включен большой перечень мер в области занятости, содействия в трудоустройстве, в том числе профориентация и учебные программы, справедливые и удовлетворительные условия труда, включая безопасность и гигиену труда, справедливое вознаграждение, отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени, оплачиваемый периодический отпуск, праздничные дни с оплатой и отпуск по уходу за ребенком. Эта защита также должна быть специально распространена и развита для лиц, работающих в неформальном секторе, в том числе занятых в качестве домашней прислуги, в сельском хозяйстве и / или на семейных предприятиях.

Третий блок положений затрагивает уязвимые группы, равенство и недискриминацию. Равенство и недискриминация

должны быть обеспечены при доступе к достойному труду, равной оплате за труд или равной ценности, поощрению без дискриминации, обеспечению условий работы членов уязвимых групп, защите женщин от сексуальных домогательств, созданию возможностей для работы инвалидам, ограничению детского труда посредством криминализации наихудших форм и др.

Расширительное толкование содержания права на труд по второму и третьему блокам положений Принципов и руководящих указаний проводилось Африканской комиссией с учетом ряда конвенций и рекомендательных документов ООН, МОТ и Африканского союза.

И все же в ходе анализа практики толкования Африканской комиссией по правам человека и народов положений Хартии складывается убеждение в крайне низкой проработанности его обоснования. Особенно в сравнении с практикой Европейского суда по правам человека, в частности, с решением по делу *Demir and Baykara v. Turkey* 34503/97 от 12.11.2008⁴⁹¹, где также наблюдается весьма основательный активизм в толковании статьи 11 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, но каждый пункт выхода за пределы буквального содержания имеет достаточно стройное и логичное объяснение, в том числе из предшествующей практики суда.

Следует согласиться с исследователем из Университета «Академия Або» в Турку (Финляндия) С. А. Ешанью, что у Африканской комиссии по правам человека и народов существует значительный уровень размаха в установлении содержания лаконичных положений Хартии, но кажется сомнительным оправданность небрежности в толковании ст. 15⁴⁹².

⁴⁹¹ Case of *Demir and Baykara v. Turkey*, Appl. no. 34503/97, Judgment, GC of 12.11.2008. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558> (дата обращения: 14.08.2014).

⁴⁹² Sisay Alemahu Yeshanew. The Justiciability of Economic, Social and Cultural Rights in the African Regional Human Rights System: Theory, Practice and Prospect. P. 212.

Практика Африканской комиссии по правам человека и народов по применению ст. 15 Хартии прав человека и народов может осуществляться при рассмотрении сообщений от государств о нарушении положений Хартии (ст.ст. 47–54 Хартии), и индивидуальных и коллективных сообщений на основании ст.ст. 55–59 Хартии). Причем все сообщения могут быть представлены Комиссии без отдельного заявления по этому поводу со стороны государства, в то время как для обращения физического лица или неправительственной организации в Африканский суд по правам человека и народов или в будущий объединенный Африканский суд правосудия и прав человека требуется отдельное заявление на основании ст. 34(6) Протокола об учреждении АСПЧН и ст. 8(3) Протокола об Уставе АСППЧ.

Особенностью механизма подачи сообщений от частных лиц является и то, что субъектом обращения необязательно должна быть жертва нарушения⁴⁹³, реальная или подразумеваемая, как это строго соблюдается в рамках процедуры Европейского суда по правам человека. Мало того, заявители также могут принести жалобу в интересах общества, действуя *actio popularis*, что, по мнению Комиссии, разумно разрешается в рамках Африканской Хартии⁴⁹⁴.

Сообщения от государств на нарушение ЭСКП практически отсутствуют, да и в целом на текущий момент лишь одно межгосударственное сообщение было рассмотрено Комиссией⁴⁹⁵

⁴⁹³ См., например: Malawi African Association, Amnesty International, Ms Sarr Diop, Union interafricaine des droits de l'Homme and RADDHO, Collectif des veuves et ayants-Droit, Association mauritanienne des droits de l'Homme / Mauritania, Communications № 54/91–61/91–96/93–98/93–164/97_196/97–210/98. 13th Activity Report. para 78.

⁴⁹⁴ См., например: Social and Economic Rights Action Center (SERAC) and Center for Economic and Social Rights (CESR) / Nigeria, Communication 155/96 (2002). 15th Activity Report. para. 49. URL: <http://www.achpr.org/communications/decision/155.96/> (дата обращения: 14.08.2014).

⁴⁹⁵ Democratic Republic of Congo vs Burundi, Rwanda and Uganda, Communication No. 227/99 (2003), 20th Activity Report.

В реальности, основные сообщения подаются в Комиссию физическими лицами и неправительственными организациями, имеющими статус наблюдателей при Комиссии.

Решения Африканской комиссии по правам человека и народов по индивидуальным и коллективным сообщениям в научной литературе разделяются на два периода: до 2001 года и после него в связи с аспектом публичности в деятельности Комиссии.

Комиссия начала делать публичными свои решения о сообщениях переданных ей в 1994 году. По мнению исследователя из Университета Брунеля (Лондон) Манисули Сеньонжо: «с правовой точки зрения, решения Африканской комиссии по экономическим, социальным и культурным правам, сделанные до 2001 года, не в полной мере развивают нормативное содержание ЭСКП, охраняемых в соответствии Африканской хартии. Эта неспособность в развитии норм также применяется к практике Комиссии по гражданским и политическим правам до 2001 года»⁴⁹⁶.

В решениях до 2001 г. применительно к статье 15 Хартии успехом для Комиссии является сам факт признания нарушения права на труд (поскольку лишь одно решение вынесено по существу за данный период), однако остается без внимания нормативное содержание права на труд. В частности, в деле *Annette Pagnoulle (on behalf of Abdoulaye Mazou) vs Cameroon*⁴⁹⁷ Комиссия признала, что правительство Камеруна нарушило право на труд по ст. 15 Хартии в отношении г-на Мазу, бывшего судьи, который был приговорен к 5 годам лишения свободы военным трибуналом за сокрытие своего брата, впоследствии

⁴⁹⁶ Ssenyonjo M. *Analysing the Economic, Social and Cultural Rights Jurisprudence of the African Commission: 30 Years since the Adoption of the African Charter*. P. 366.

⁴⁹⁷ Annette Pagnoulle (on behalf of Abdoulaye Mazou) / Cameroon, Communication № 39/90 (1997). 10th Activity Report. URL: http://www.achpr.org/communications/decision/39.90_10ar/ (дата обращения: 14.08.2014).

приговоренного к смертной казни за покушение на государственный переводрот. После освобождения г-н Мазу не был восстановлен в прежней должности, даже после того как правительство предоставило амнистию лицам, приговоренным к наказанию в виде лишения свободы и / или штрафа. Нарушение выразилось в воспрепятствовании г-ну Мазу работать в качестве судьи даже тогда, когда другие лица, осужденные при сходных обстоятельствах, были восстановлены⁴⁹⁸.

В другом деле Комиссия указала, что сам факт массовой депортации ставит под вопрос ряд прав, включая право на труд⁴⁹⁹, хотя в итоге не признала нарушения ст. 15.

Большинство решений, вынесенных Африканской комиссией по ст. 15, принято после 2001 г.

В ряде решений Комиссия толковала право на труд буквально по ст. 15 или как право на продолжение работы. Так, в деле 292/04: *Institute for Human Rights and Development in Africa (on behalf of Esmaila Connateh & 13 others) / Angola* (2008) Комиссия признала, что внезапная высылка без возможности надлежащей правовой процедуры или обращения в национальные суды, чтобы оспорить действия государства-ответчика, серьезно скомпрометировала право жертв продолжить работу в Анголе на справедливых и удовлетворительных условиях. Соответственно, Африканская комиссия считает, что действия государства-ответчика по произвольному аресту, задержанию и последующей депортации повлияли

⁴⁹⁸ Annette Pagnouille (on behalf of Abdoulaye Mazou) / Cameroon, Communication No 39/90 (1997). para.29.

⁴⁹⁹ Union interafricaine des droits de l'Homme, Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme, RADDHO, Organisation nationale des droits de l'Homme au Sénégal and Association malienne des droits de l'Homme / Angola, Communication 159/96 (1997). 11th Activity Report. para 17. URL : <http://www.achpr.org/communications/decision/159.96/> (дата обращения: 14.08.2014).

на утрату работы лицами, которые законно работали в Анголе, в нарушение статьи 15 Африканской хартии⁵⁰⁰.

В деле 284/03 Zimbabwe Lawyers for Human Rights & Associated Newspapers of Zimbabwe / Zimbabwe⁵⁰¹ Комиссия установила, что закрытие служебных помещений и запрет работать, обращенный к заявителям и их работникам, также рассматривается как нарушение государством-ответчиком статьи 15 Хартии.

Право на труд как право на доступ к рынку труда без дискриминации получило отражение в деле 255/02 Garreth Anver Prince / South Africa, в котором заявителю отказали в приеме на работу в качестве адвоката в юридическое общество Мыса Доброй Надежды из-за употребления заявителем каннабиса в качестве элемента религиозного культа. В данном случае Комиссия не нашла нарушения ст. 15 ввиду наличия законных ограничений в зависимости от типа занятости и требований к профессии⁵⁰².

Решения Комиссии, вынесенные по существу после 2001 года, уже в большей степени опираются на международное право прав человека при уточнении нормативного содержания экономических, социальных и культурных прав, предусмотренных Африканской Хартией прав человека и народов, стали длиннее и имеют более сложную аргументацию⁵⁰³. Тем не менее, практически во всех делах, рассмотренных Афри-

⁵⁰⁰ Institute for Human Rights and Development in Africa (on behalf of Esmaila Connateh & 13 others) / Angola, Communication 292/04 (2008), 24th Activity Report. para. 75–76. URL: <http://www.achpr.org/communications/decision/292.04/> (дата обращения: 14.08.2014).

⁵⁰¹ Zimbabwe Lawyers for Human Rights & Associated Newspapers of Zimbabwe / Zimbabwe, Communication 284/03 (2009). 26th Activity Report. para 179. URL: <http://www.achpr.org/communications/decision/284.03/> (дата обращения: 14.08.2014).

⁵⁰² Garreth Anver Prince / South Africa, Communication 255/02 (2004). 18th Activity Report. para. 46. URL: <http://www.achpr.org/communications/decision/255.02/> (дата обращения: 14.08.2014). См., также: Konstantinos D. Magliveras, Gino J. Naldi. Part IV. Activities' (2009), P. 192, in The African Union and the predecessor Organization of African Unity // IEL Intergovernmental Organizations. Kluwer Law International, The Netherlands.

⁵⁰³ Ssenyonjo M. Analysing the Economic, Social and Cultural Rights Jurisprudence of the African Commission: 30 Years since the Adoption of the African Charter. P. 374.

канской комиссией по правам человека и народов право на труд является дополнительным, но не основным предметом рассмотрения, центральное место занимают нарушения базовых гражданских и политических прав, что имеет более тяжкие последствия: массовые депортации, рабство, преследования по политическим мотивам.

Статья 15 в ее трактовке Комиссии пересекается с другими статьями Африканской Хартии, в частности, со статьями 2, 5 и 10, но для Комиссии это не представляет проблемы, в рамках Руководящих указаний для подготовки докладов государств, Декларации Претории 2004 г., Принципов и руководящих указаний по ЭСКП она легко расширяет границы права на труд, но в решениях по конкретным делам ее позиция остается пока более консервативной.

Остается открытой проблема исполнимости решений Африканской Комиссии. Даже если она выносит решение, в котором содержится указание на нарушение статей Хартии, процент выполнения рекомендаций государством-нарушителем остается на крайне низком уровне. Согласно эмпирическому исследованию, предпринятому Францем Вильоеном на основе анализа 44 сообщений, в которых Комиссия установила нарушение Хартии между 1987 и 2003 гг., полное соблюдение решений Комиссии имело место в 14% случаев или по 6 делам, а полное игнорирование рекомендаций – в 30% или по 13 делам. В значительном числе случаев имело место частичное (32% по 14 делам) и т.н. «ситуационное» соблюдение (16% по 7 делам). Конечно исследование приходит к выводу о доминирующем влиянии на соблюдение политических факторов, нежели правовых⁵⁰⁴.

Еще одна опасность, связанная с применением и токованием положений Африканской Хартии прав человека и народов,

⁵⁰⁴ См.: Viljoen F. *International Human Rights Law in Africa*. 2nd ed. Oxford University Press, 2012. P. 340.

включая статьи, касающиеся трудовых прав, вытекает из обилия инстанций, которые обладают полномочиями рассматривать дела о нарушении прав человека в Африке: Африканская комиссия по правам человека и народов, Африканский суд по правам человека и народов, Суд ECOWAS и некоторые иные региональные суды⁵⁰⁵. На повестке дня потенциально стоит проблема пролиферации международных судебных учреждений как институциональная составная часть фрагментации международного права в Африке. В частности, исследователи говорят о явлении т.н. *forum shopping* – удобном суде, подробно рассмотренном Л. Хелфер еще в 1999 г. по отношению к судебным и квазисудебным процедурам по защите прав человека⁵⁰⁶. Лоуренс Хелфер выделил три модели удобного суда: «выбор удобной судебной инстанции», «одновременное обращение к удобным судам» и «последовательное обращение к удобным судам»⁵⁰⁷.

Применительно к ситуации в Африке, исследователи, отмечая позитивные аспекты, связанные с *forum shopping*, справедливо указывают на потенциальную возможность появления конфликтующих решений, тем более, что п. 7 ст. 56 Африканской Хартии прав человека и народов запрещает лишь прием последовательных жалоб⁵⁰⁸.

⁵⁰⁵ См.: Солнцев А. М., Базадзе Д. М. Субрегиональные механизмы защиты прав человека в Африке // Африка в поисках источников мира и развития: Ежегодник–2013: сб. статей / под ред. Н. С. Кирабаева, Л. В. Пономаренко, В. И. Юртаева, Е. А. Долгинова. – М.: РУДН, 2013. – С. 116–134; Голубев В. В. Суды региональных интеграционных объединений на Африканском континенте: вопросы юрисдикции // Евразийский юридический журнал. – 2013. – № 5. – С. 52–56.

⁵⁰⁶ Laurence R. Helfer. Forum Shopping for Human Rights // University of Pennsylvania Law Review. 1999. Vol. 148. pp. 285–400. URL: http://scholarship.law.upenn.edu/penn_law_review/vol148/iss2/1 (дата обращения: 19.08.2014).

⁵⁰⁷ Ibid. P. 290.

⁵⁰⁸ Murungi L. N., Galinetti J. The Role of Sub-Regional Courts in the African Human Rights System // International Journal of Human Rights. 2010. Vol. 7. No. 13. pp. 130–131. URL: <http://ssrn.com/abstract=1928693> (дата обращения: 19.08.2014).

На сегодняшний день таких решений, затрагивающих трудовые права пока нет, да и общее число дел по статьям 5, 12, 15 Африканской Хартии прав человека и народов совсем немного, однако уже имеются дела по этим статьям в Суде ECOWAS, пусть и без решений по существу.

Тем более, что в практике Суда ECOWAS уже есть примеры, способствующие фрагментации: в решении по делу против Сенегала о нарушении прав экс-президента Чада Хиссена Хабре путем принятия мер преследования его за пытки и другие международные преступления. Суд запретил преследование, и в более позднем процессе Международного суда ООН, Сенегал утверждал, что он отложил преследования Хабре из-за своего обязательства соблюдать решения Суда ECOWAS⁵⁰⁹.

Еще не в полную силу работает Африканский суд по правам человека и народов, а распределение компетенции между Судом и Комиссией, как мы видели, дает возможность обеим структурам работать параллельно, с возможностью, но не обязательностью исключения конкуренции при рассмотрении дел о нарушениях прав человека.

Как отмечал еще в 1982 г. профессор Вашингтонского юридического колледжа, участник Саммита в Найроби в июне 1981 г. Ричард Джиттлман: «Статьи 15–18 каталогизируют те права, которые правильно называются экономическими, социальными и культурными правами. Учитывая реалии экономического развития в большинстве африканских стран сегодня, эти права должны быть рассмотрены лишь как поощряемые, но не защищаемые. Хотя в преамбуле Устава однозначно го-

⁵⁰⁹ ECW/CCJ/JUD/06/10 Hissein Habre v. Senegal, 18.11.2010. URL: <http://caselaw.ihrrda.org/doc/ecw.ccj.jud.06.10/> (дата обращения: 19.08.2014); Counter-Memorial of the Republic of Senegal. Vol.1. 23.08.2011. P. 20. // ICJ Case Concerning Questions Relating to the Obligation to Prosecute or Extradite (Belgium v. Senegal). URL: <http://www.icj-cij.org/docket/index.php?p1=3&p2=3&k=5e&case=144&code=bs&p3=90> (дата обращения: 19.08.2014); Alter K.L., Helfer L.R., McAllister J.R. A New International Human Rights Court for West Africa: the ECOWAS Community Court of Justice. P. 778.

ворится, что «отныне необходимо обратить особое внимание на право на развитие..., и что удовлетворение экономических, социальных и культурных прав является гарантией осуществления гражданских и политических прав,» Африканская комиссия, несомненно, будет предоставлять государствам большую свободу, если экономические и социальные права будут поощряются за счет гражданских и политических прав, так как это цель Комиссии в сохранении баланса между ними»⁵¹⁰.

Как считает Шейла Б. Китарус: «экономические, социальные и культурные права, гарантированные по Африканской хартии, не связаны отступными оговорками (под «отступной оговоркой» понимается та, которая позволяет, в нормальных условиях, нарушить обязательства по определенному перечню публичных оснований»⁵¹¹) и ограничениями, по сравнению с гражданскими и политическими правами. Существует обязательство государств-участников по осуществлению экономических, социальных и культурных прав без прогрессивного подхода, предусмотренного в Международном пакте ООН об экономических, социальных и культурных правах»⁵¹².

Практика Африканской комиссии по правам человека и народов, однако, идет по пути признания эффективности всех прав, включая и социальные в широком смысле.

В решении по делу СЕРАК против Нигерии было отмечено, что «уникальность ситуации в Африке и особые качества Африканской хартии накладывают на Африканскую комиссию важную задачу. Международное право и права человека должны оперативно реагировать на африканские обстоятельства.

⁵¹⁰ Gittleman R. The African Charter on Human and Peoples' Rights: A Legal Analysis // *Virginia Journal of International Law*. 1982. Vol.22:4. P. 687.

⁵¹¹ См.: Higgins R. Derogations under Human Rights Treaties // *British Yearbook of International Law*. 1976. Vol.48 (1). P. 281. doi: 10.1093/bybil/48.1.281.

⁵¹² Sheila B Keetharuth. Major African legal instruments, in *Human Rights in Africa. Legal Perspectives on their Protection and Promotion*. Ed. by Anton Bösl and Joseph Diescho. Windhoek: Macmillan Education Namibia, 2009. P. 176.

Очевидно, коллективные права, экологические права, а также экономические и социальные права являются важнейшими элементами прав человека в Африке. Африканская комиссия будет применять любое из разнообразных прав, содержащихся в Африканской хартии. Она приветствует эту возможность, чтобы дать понять, что нет права в Африканской хартии, которому не может быть придана сила»⁵¹³.

В 2004 г Африканская комиссия отметила в своей резолюции 73(XXXVI)04 по экономическим, социальным и культурным правам в Африке, что «несмотря на консенсус в отношении неделимости прав человека, экономические, социальные и культурные права остаются исключенными в их реализации в Африке. Комиссия отметила, что существует недостаточное признание африканскими государствами этой категории прав, что приводит к дальнейшей маргинализации этих прав, которые лишают большинство африканцев возможности полного осуществления прав человека». Впрочем, такое сгущение красок было основой для конкретных действий со стороны Комиссии. Этой же резолюцией была принята Декларация Претории по экономическим, социальным и культурным правам, а также создана рабочая группа по ЭСКП⁵¹⁴.

Подход Африканской комиссии по права человека и народов к экономическим, социальным и культурным правам подчеркнут и в Принципах и Руководящих указаниях 2011 г.: экономические, социальные и культурные права являются подлежащими судебной защите и исполнимыми, а государства-участники Хартии обязаны, чтобы отдельные люди и народы имели доступ к исполнимым административным и/или

⁵¹³ 155/96 Social and Economic Rights Action Centre (SERAC) and the Centre for Economic and Social Rights v Nigeria, 15th Annual Activity Report [in Decisions 2002–2007, IHRDA, Banjul 2008, pp. 277–293], para. 68.

⁵¹⁴ Resolution on Economic, Social and Cultural Rights in Africa ACHPR /Res.73(XXXVI)04 (2004). URL: <http://www.achpr.org/sessions/36th/resolutions/73/> (дата обращения: 10.08.2014).

судебным средствам защиты в случае любого нарушения таких прав⁵¹⁵.

Примечательным является и выделение принципа пропорциональности в начале Принципов и Руководящих указаний по ЭСКП, толкование которого делается на основе решения Европейского суда по правам человека *Hirst v. The United Kingdom*⁵¹⁶.

Принцип пропорциональности для целей этих принципов предполагает наличие справедливого баланса между требованиями общих интересов сообщества и требованиями защиты основных прав личности. Ограничение права, или шаги, предпринятые в пользу защиты или выполнения его, не будут соразмерными, если нет доказательств того, что государственные институты сбалансировали конкурирующие индивидуальные и общественные интересы при принятии решения об ограничении или последующих шагах, или там, где требования, которые должны быть выполнены, чтобы потерять или приобрести от их применения в каждом конкретном случае так высоки, чтобы не допустить значимый процесс балансировки (пп. g п. 1 Части 1).

Впрочем, пока данный принцип не получил отражения в практике Африканской Комиссии по правам человека и народов, касающейся трудовых прав.

В Принципах и руководящих указаниях по ЭСКП отражен подход и к прогрессивной реализации прав. Несмотря на отсутствие прямого указания на прогрессивную реализацию экономических, социальных и культурных прав в Хартии, эта концепция выводится путем толкования на основании ста-

⁵¹⁵ Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights. Preamble. URL: http://caselaw.ihrrda.org/doc/ecosoc_g/view (дата обращения: 13.08.2014).

⁵¹⁶ *Hirst v. The United Kingdom (No 2)*, app. no. 74025/01 (2005) ECHR GC judgment. // Reports of Judgments and Decisions 2005-IX.

тей 61 и 62 Хартии и подразумевается имеющейся в Хартии (пункты 13–15 Части 1). Основой для толкования в данном случае выступают главным образом Общие замечания Комитета ООН по экономическим, социальным и культурным правам.

Трудовые права в других соглашениях по правам человека в Африканском союзе.

Вопросы трудовых прав затронуты и других соглашениях по правам человека в АС и протоколах к Африканской Хартии прав человека и народов: в Африканской Хартии о правах и благосостоянии ребенка 1990 г., Африканской Хартии молодежи 2006 г., Протоколе к Африканской Хартии прав человека и народов о правах женщин в Африке. Также следует отметить, что некоторые трудовые права предусматриваются в проектах двух новых протоколов к Африканской Хартии прав человека и народов, касающихся прав инвалидов и пожилых людей.

Африканская Хартия о правах и благосостоянии ребенка⁵¹⁷ была принята 1 июля 1990 г. и вступила в силу 29.11.1999. Участниками Хартии являются 47 государств Африканского союза, лишь 24 из которых представили свои доклады о соблюдении Хартии по состоянию на июль 2014 г.⁵¹⁸ Хартия имеет статью с тем же номером 15 и посвящена детскому труду.

В п. 1 ст. 15 говорится о защите ребенка от всех форм экономической эксплуатации и выполнения любой работы, которая может быть опасной или мешать физическому, психическому, духовному, нравственному или социальному развитию

⁵¹⁷ African Charter on the Rights and Welfare of the Child // OAU Doc. CAB/LEG/24.9/49 (1990) URL: <http://www.achpr.org/instruments/child/#a15> (дата обращения: 12.08.2014).

⁵¹⁸ Статус Африканской хартии о правах и благосостоянии ребенка по состоянию на июль 2014 г. опубликован на сайте Африканского комитета по правам и благосостоянию ребенка. URL: <http://acerwc.org/member-states/state-reports/initial-reports/ratification-and-reports-submission-table-of-the-african-childrens-charter/> (дата обращения: 12.08.2014).

ребенка. По сути, это положение повторяет п. 1 ст. 32 Конвенции о правах ребенка 1989 г., которая была принята на восемь месяцев раньше.

П. 2 ст. 15 закрепляет обязательство государств-участников в области установления минимальной заработной платы при поступлении на любую работу, регулирования рабочего времени и условий труда.

Также как в ст. 32 Конвенции ООН о правах ребенка закрепляется обязанность предусмотреть соответствующие наказания или другие санкции, чтобы обеспечить эффективное исполнение статьи.

Важно также, что в тексте статьи делается отсылка к инструментам Международной организации труда, касающихся детей.

Контроль выполнения Хартии о правах и благосостоянии ребенка осуществляет Комитет по правам и благосостоянию ребенка, обладающий полномочиями рассматривать индивидуальные и коллективные сообщения в соответствии со ст. 44 Африканской Хартии о правах и благосостоянии ребенка. По состоянию на август 2014 г. обращений, связанных с нарушением ст. 15 Хартии в Комитет не поступало, всего же в Комитет поступило два сообщения, по одному из которых было вынесено решение⁵¹⁹.

Африканская Хартия молодежи⁵²⁰ (далее – Хартия молодежи) была принята 2 июля 2006 г., вступила в силу 8 августа 2009 г., участниками Хартии являются 36 государств АС из 42 подписавших⁵²¹.

⁵¹⁹ См.: официальный сайт Африканского комитета по правам и благосостоянию ребенка. URL: <http://acerwc.org/the-committees-work/communications/> (дата обращения: 12.08.2014).

⁵²⁰ African Youth Charter, 2 July 2006. URL: <http://www.au.int/en/content/african-youth-charter> (дата обращения: 13.08.2014).

⁵²¹ List of countries which have signed, ratified/acceded to the African Youth Charter, 28.04.2014. URL: <http://www.au.int/en/treaties> (дата обращения: 13.08.2014)

Статья 15 Хартии молодежи «Устойчивое жизнеобеспечение и занятость молодежи» закрепляет ряд прав молодых людей, в частности, право на оплачиваемую работу (п. 1), на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может быть опасной или мешать учебе молодого человека, либо наносить ущерб его здоровью и целостному развитию молодого человека (п. 2), обеспечение равного доступа к труду и равной оплаты за равный труд или труд равной ценности, защиты от дискриминации по признакам этнической принадлежности, расы, пола, инвалидности, религии, политических, социальных, культурных или экономических условий (пп. а) п. 4).

Другие положения статьи касаются мер по реализации права на оплачиваемую работу, включая сбор данных о занятости, безработице и неполной занятости молодежи (п. 3), развитие макроэкономической политики по вопросам создания рабочих мест для молодежи (пп. b) п. 4), регулирование неформальной экономики для предотвращения несправедливой трудовой практики, в рамках которой работает большинство молодых людей (пп. c) п. 4), усиление связей между рынком труда и образованием (пп. d) п. 4), поощрение молодежного предпринимательства и создание различных программ для входа молодежи на рынок труда.

Заметна организационная направленность большей части формулировок статьи 15, такие положения больше подходят для планов действий, программ и других подобных документов.

Полномочия по контролю соблюдения положений Хартии молодежи возложены на Комиссию АС – секретариат Африканского союза с широкой сферой деятельности, а не на Африканскую комиссию по правам человека и народов. Соответственно Хартия молодежи не предусматривает какой-либо формализованной системы контроля в виде периодических докладов

и возможности подачи индивидуальных или коллективных жалоб на ее нарушение. Вместо этого в Хартию молодежи включена статья 27 о популяризации Хартии. Все вместе свидетельствует о декларативности данного документа, о его отнесении к документам без обеспечительного механизма.

Протокол к Африканской Хартии прав человека и народов по правам женщин⁵²² был принят 7.11.2003 в г. Мапуту (Мозамбик) (далее – Протокол Мапуту) и вступил в силу 25.11.2005. По данным на февраль 2013 г. Протокол ратифицировали 36 государств из 48 подписавших⁵²³. Статья 13 Протокола посвящена правам экономического и социального благополучия женщин, и, в частности, ряд из них носит характер трудовых.

Ряд прав связан с занятостью женщин и созданием для них равных возможностей, включая принцип равенства в доступе к занятости, гарантия свободы выбора рода занятий для женщин, введение минимального возраста для работы, право на равное вознаграждение за труд равной ценности для женщин и мужчин, обеспечение прозрачности найма, повышения и увольнения женщин.

Другая группа прав налагает запреты на негативные аспекты трудоустройства и трудовой деятельности: предотвращение и пресечение сексуального домогательства на работе, защита женщин от эксплуатации со стороны своих работодателей, нарушающих их основные права, признаваемые и гарантируемые действующими соглашениями, законами и правилами, запрет работы детей моложе минимального возраста, запрет, пресечение и наказание всех форм эксплуатации детей, особенно девочек, предотвращение эксплуатации и злоупотреблений по отношению к женщинам в рекламе и порнографии.

⁵²² Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa. 7.11.2003. URL: <http://www.achpr.org/instruments/women-protocol/#13> (дата обращения: 12.08.2014).

⁵²³ List of countries which have signed, ratified/acceded to the Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa, 21.02.2013. URL: <http://www.au.int/en/treaties> (дата обращения: 12.08.2014).

Кроме того, признается экономическая ценность домашнего труда женщин, гарантируется адекватный оплачиваемый отпуск по беременности и родам в частном и публичном секторах.

Что примечательно, поскольку Протокол Мапуту принимался уже после принятия Протокола к Африканской Хартии прав человека и народов 1998 г. об образовании Африканского суда по правам человека и народов, вопросы его толкования должен решать АСПЧН (ст. 27 Протокола Мапуту) и только до учреждения одного эти полномочия могла осуществлять Африканская комиссия по правам человека и народов (ст. 32 Протокола Мапуту).

Наконец рабочей группой АКПЧН по правам пожилых людей и инвалидов разработаны проекты еще двух протоколов к Африканской Хартии прав человека и народов – Протокола о правах пожилых людей в Африке и Протокола о правах инвалидов в Африке.

Идея заключения международного договора, касающегося прав инвалидов, возникла еще в 2003 г. на первой министерской конференции Африканского Союза по правам человека в Африке, еще до появления Конвенции ООН о правах инвалидов (далее – КПИ) 2006 г. Во время этой встречи африканские лидеры признали серьезное нарушение прав уязвимых групп населения, включая лиц с ограниченными возможностями, и призвали к принятию специального международного договора – Протокола о защите прав людей с ограниченными возможностями и пожилых людей к Африканской Хартии по правам человека и народов 1981 г.⁵²⁴

⁵²⁴ См., подробнее об истории разработки проекта Протокола о правах инвалидов к Африканской Хартии прав человека и народов: Солнцев А. М., Утенкова Е. В. К вопросу о создании Протокола о правах инвалидов к Африканской Хартии прав человека и народов // Евразийский юридический журнал. – 2014. – № 6. – С. 90–96; Mureriwa J. Some reflections on the draft African Disability Protocol and socio-economic justice for persons with disabilities // ESR Review. Economic and Social Rights in South Africa. 2011. Vol. 12. № 3. P. 3–6.

Проект Протокола о правах инвалидов создан под влиянием и с учетом КПИ, однако, как отмечается в п. 3 введения к Проекту: Протокол не должен подрывать дух и букву конвенции ООН о правах инвалидов 2006. Поэтому опирается и вдохновляется положениями Конвенции, не обязательно принимая все ее детали⁵²⁵.

Проект Протокола о правах инвалидов в Африке по состоянию на 14 марта 2014 г. также содержит статью о праве на труд (ст. 14 Проекта), в которой закрепляется достаточно широкий перечень трудовых прав, включая основные права в сфере труда: защита от принудительного или обязательного труда (п. 1), запрет дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, в том числе возможностей для трудоустройства, профессиональной подготовки, условий приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе, безопасных и здоровых условий труда (пп. а п. 1); право на осуществление своих трудовых и профсоюзных прав (пп. б п. 1).

Проект Протокола содержит модель позитивной дискриминации – создания преимуществ для трудоустройства инвалидов путем резервирования минимальных квот на рабочие места в публичном секторе (пп. d п. 1) и посредством налоговых льгот в частном секторе (пп. е п. 1).

В статье 14 указаны также некоторые права, связанные с условиями труда инвалидов: обеспечение разумного размещения инвалидов на рабочем месте, гарантия от увольнения на основании инвалидности для лиц, ставших инвалидами в ходе работы, обеспечение того, чтобы принцип равной оплаты за равный труд не использовался для подрыва права на

⁵²⁵ См.: Comments invited on Draft Protocol on the Rights of Persons with Disabilities in Africa. Draft II, 14 March 2014, Up-dated from Draft I following meeting of Working Group on Older Persons and Persons with Disabilities (WG) held in Banjul, The Gambia, on 28 February–1 March 2014. URL: <http://www.achpr.org/news/2014/04/d121> (дата обращения: 13.08.2014).

труд для инвалидов (п. 2) (правда, об обязанности государств устанавливать более высокую оплату труда инвалидов речь не идет, от государств ожидается признание социальной и культурной ценности труда инвалидов).

В основном положения ст. 14 проекта совпадают с правилами статьи 27 КПИ. Тем не менее, Проект Протокола в ряде случаев уточняет некоторые положения, меняя их смысл. Так, например, подпункт б) п. 1 ст. 27 КПИ говорит о стандарте равного вознаграждения за труд равной ценности в отличие от идеи Проекта Протокола о признании социальной и культурной ценности инвалидов, пп. г) п. 1 ст. 27 предусматривает наем инвалидов в государственном секторе независимо от квотирования, которое заложено в Проекте, а стимулирование найма инвалидов в частном секторе (пп. h) п. 1 ст. 27) включает в себя программы позитивных действий, стимулы и другие меры в отличие от налоговых стимулов как единственной меры в Проекте Протокола. В то же время Проект Протокола не упоминает запрета на содержание инвалидов в рабстве или подневольном состоянии в отличии от п. 2 ст. 27 КПИ, и практически не уделяет внимания вопросам профессионального обучения, профессиональной и квалификационной реабилитации инвалидов.

В связи с этим достаточно оптимистично звучит высказывание А.М. Солнцева и Е.В. Утенковой, что Протокол должен явиться дополнением к Конвенции ООН о правах инвалидов, укрепляя африканскую региональную систему прав человека⁵²⁶.

Следующее рассмотрение проекта Протокола предстоит в октябре 2014 г. на заседании Африканской комиссии по правам человека и народов, а после принятия и прохождения

⁵²⁶ Солнцев А.М., Утенкова Е.В. К вопросу о создании Протокола о правах инвалидов к Африканской Хартии прав человека и народов. – С. 96.

необходимых процедур будет передана для принятия в Исполнительный совет АС⁵²⁷.

Проект Протокола к Африканской Хартии прав человека и народов о правах пожилых людей в Африке, представленный на 4-м заседании конференции министров социального развития АС в Аддис-Абебе (Эфиопия) 26–30 мая 2014 г.,⁵²⁸ содержит короткое упоминание о праве пожилых людей на трудоустройство. Статья 8 «Право на трудоустройство» закрепляет запрет дискриминации пожилых людей в отношении возможностей трудоустройства, а также предусматривает обеспечение пожилым людям достойных условий труда.

Вопросы для самоконтроля:

1. Каковы особенности и перспективы защиты трудовых прав в АСЕАН / ЛАГ / Африканском Союзе?
2. Дайте характеристику основным направлениям международно-правового сотрудничества в области труда в АСЕАН/ЛАГ/АС.

Задания для практики:

1. Проведите сравнительный анализ механизмов защиты трудовых прав на региональном уровне.
2. Обоснуйте или опровергните тезис о наличии противоречий в решениях контрольных органов регионального и универсального уровней в области защиты трудовых прав.

⁵²⁷ Point sur l'élaboration du projet de protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des personnes handicapées, Fourth Session of the AU Conference of Ministers of Social Development (CAMSD4), Addis Ababa, Ethiopia, 26–30 Mai 2014 // CAMSD/EXP/8(IV). URL: <http://sa.au.int/en/content/fourth-session-au-conference-ministers-social-development-camsd4-theme-strengthening-african>. (дата обращения: 13.08.2014).

⁵²⁸ Draft Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Older Persons in Africa // Fourth Session of the AU Conference of Ministers of Social Development (CAMSD4), Addis Ababa, Ethiopia, 26–30 Mai 2014 // CAMSD/EXP/4(IV). URL: <http://sa.au.int/en/content/fourth-session-au-conference-ministers-social-development-camsd4-theme-strengthening-african>. (дата обращения: 13.08.2014).

ГЛАВА 9.

ОСОБЫЙ МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И РАЗВИТИЯ

§ 1. Значение международных актов о трудовых правах работников многонациональных предприятий.

Основным средством воздействия международных межправительственных организаций на многонациональные предприятия стали так называемые кодексы поведения, определяемые как «свод правил, разработанных и принятых государствами, имеющая в виду три взаимосвязанных элемента: регламентация деятельности предприятий; регламентация политики публичных властей в отношении этих предприятий; установление многосторонней процедуры, позволяющей осуществлять регулярный надзор за применением свода»⁵²⁹.

По мнению Hans W. Baade положения кодексов поведения могут быть признаны в качестве правовых в результате широкого признания, национальной практики и поддержки на межправительственном уровне. Для этого правило должно иметь характер *opinio juris*⁵³⁰.

Примечательно, что инициаторами разработки кодексов поведения для МНП в рамках международных межправительственных организаций стали международные профсоюзы: в 1970 г. Международная конфедерация свободных профсоюзов своей резолюцией от 10 декабря выдвинула идею о необходимости подготовки кодекса поведения в рамках ООН⁵³¹.

⁵²⁹ Merciai P. Les entreprises multinationales en droit international. Bruylant, Bruxelles, 1993.—P. 91.

⁵³⁰ См.: Baade H. W. The Legal Effects of Codes of Conduct for MNEs // Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises. Ed. by N. Horn.—Kluwer, 1980.—P. 3—38.

⁵³¹ Liberté d'association et sociétés multinationales, résolution du Conseil exécutif en date du 10 décembre 1970 // Le défi multinational.—Bruxelles, CISL, 1975.—P. 64.

Для ООН установление трудовых стандартов в отношении многонациональных предприятий являлось частью более широкой задачи по выработке общих правил поведения для МНП. Организация Объединенных Наций прошла два этапа в приложении усилий по установлению форм воздействия на МНП.

Усилия ООН на первом этапе были направлены на подтверждение прав новых независимых государств, созданных в результате деколонизации, регламентацию действий многонациональных предприятий в соответствии с их приоритетами и интересами. Этот принцип был подтвержден в резолюции 1803(XVII) ГА от 14 декабря 1962 г. «О постоянном суверенитете над природными ресурсами», в Декларации, касающейся установления нового международного экономического порядка (Резолюция 3201 (S-VI) ГА от 1 мая 1974 г.), в Хартии экономических прав и обязанностей государств (Резолюция 3281 (XXIX) ГА ООН от 12 декабря 1974 г.) и ряде других документов, впрочем, не имеющих юридически обязывающей формы.

На основе Резолюции 1913 (LVII) от 5 декабря 1974 году в рамках ЭКОСОС была создана Комиссия по транснациональным корпорациям, приоритетной целью которой, сформулированной на первом заседании в марте 1975 г. стало формулирование Кодекса поведения для ТНК⁵³². Созданию комиссии предшествовал доклад «Группы выдающихся людей» (Group of Eminent Persons) Экономическому и социальному совету ООН о регулировании МНП, в котором содержалось смелое выражение веры в значимость международных действий по регулированию власти МНП, включая согласование национальных законов о труде для обеспечения глобальной защиты трудящихся.

⁵³² В том же 1974 году на основе Резолюции 1908 ЭКОСОС от 2 августа при Экономическом и Социальном Совете был создан Центр ООН по транснациональным корпорациям.

Подготовка текста проекта Кодекса поведения первоначально осуществлялась межправительственной рабочей группой *ad hoc* (Ad Hoc Inter-Governmental Working Group). После обсуждения ее доклада⁵³³ на восьмой сессии Комиссии по транснациональным корпорациям в 1982 г., новый этап обсуждения предполагал участие всех государств. В 1988 году был подготовлен текст проекта Кодекса, обобщающий предложения и замечания, для обсуждения на специальной сессии. Окончательный вариант проекта кодекса, представленный на рассмотрение специальной сессии ЭКОСОС 31 мая 1990 г. базируется на версии 1988 г.⁵³⁴

Кодекс поведения для МНП ООН, по первоначальному замыслу, должен был обладать юридически обязательной силой для многонациональных предприятий, что в конечном итоге привело к отказу от его принятия в 1992 году.

Основным препятствием в принятии кодекса было расхождение интересов государств, экспортирующих капитал и т.н. Группы 77 вкпе с социалистическими странами. Хотя в целом было достигнуто согласие о том, что государства имеют право контролировать доступ и размещение МНП на своей территории, включая определение роли, которую такое предприятие может играть в экономическом и социальном развитии, и запрет или ограничение их присутствия в определенных отраслях⁵³⁵. Также в значительной степени было согласовано содержание раздела «Деятельность транснациональных корпораций», касающееся обязанностей МНП по отношению к принимающим государствам (*host states*), включая часть вторую этого раздела, регламентирующую экономические, финансовые и социальные обязанности МНП.

⁵³³ United Nations document E/C.10/1982/6.

⁵³⁴ UN Doc. E/1990/94 of 14 June 1990.

⁵³⁵ 1990 Draft Code, para. 48; Transnational Corporations, Services and the Uruguay Round, UNCTC, 1990, UN Doc. ST/CTC/103, p. 180.

Противоречия между странами базирования МНП и странами приема привели к тому, что один из наиболее амбициозных проектов ООН по претворению в жизнь нового международного экономического порядка (НМЭП) потерпел неудачу. Вместе с ним, а равно с развалом социалистического блока и созданием Всемирной торговой организации был фактически похоронен и сам НМЭП.

Деятельность ООН на этом, однако, не закончилась, хотя и приобрела иной характер. На втором этапе следует выделить постепенно возрастающую активность Подкомиссии по поощрению и защите прав человека (ранее подкомиссии по борьбе с дискриминацией и защитой меньшинств) Комиссии ЭКОСОС по правам человека. Начиная с 1995 года, подкомиссия занимается вопросами соблюдения прав человека в рамках МНП, причем особое внимание уделяется взаимоотношению соблюдения трудовых прав и методов деятельности МНП. В июне 1995 г. Генеральным секретарем ООН был представлен доклад (background document).

Последнее предложение по выработке принципов соблюдения прав человека в деятельности МНП (кодекс поведения) было сделано на пятьдесят второй сессии подкомиссии в августе 2000 г.

Другой нетрадиционный для ООН шаг был предпринят Генеральным секретарем этой международной организации Кофи Аннаном в 1999 году на Всемирном экономическом форуме в Давосе. Речь идет о т.н. Глобальном договоре, в котором были зафиксированы девять основных принципов в сфере прав человека, социальных и экологических прав. Руководящие принципы сотрудничества между ООН и сообществом деловых кругов (business community), изданные Генеральным секретарем ООН 17 июля 2000 г., приложением к которым является Глобальный договор, должны рассматриваться как

кодекс поведения, имеющий целью создание общей системы ценностей для сотрудничества с сообществом деловых кругов. В области социальных стандартов Глобальный договор повторяет положения Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Среди многочисленных средств, используемых международными организациями для обеспечения соблюдения основных трудовых прав многонациональными корпорациями выделяется кодекс поведения, созданный в рамках ОЭСР.

Разработка правил в отношении многонациональных предприятий в рамках ОЭСР началась с 1973 г. под давлением экономического кризиса 1971–1974 гг. Причем существовали как внешние, так и внутренние основания такой работы. С одной стороны, государства экспорта капитала были заинтересованы в разработке своих собственных правил по отношению к МНП, не желая отдавать пальму первенства странам, импортирующим капитал и стремящимся к установлению нового международного экономического порядка. Аналогичные инициативы по разработке свода правил для МНП существовали в рамках ООН и Конференции ООН по торговле и развитию (UNCTAD).

С другой стороны, проект ОЭСР отвечал интересам профсоюзов, которые первыми обратились международным институтам с призывом выработать нормы, обязывающие многонациональные предприятия соблюдать социальные стандарты. Кроме того, существенное значение имела позиция деловых кругов, поддерживаемая США, по реанимации идеи по созданию системы многосторонней защиты инвестиций.

Все это привело к принятию в 1976 г. Декларации по иностранным инвестициям и многонациональным предприятиям, приложением к которой были Руководящие принципы в отношении МНП. Текст Декларации и Руководящих принципов

уже пять подвергался изменениям: в 1979, 1984, 1991 гг. были внесены отдельные изменения и дополнения по результатам проведенных обзоров, за это время на рассмотрение органа, осуществляющего разъяснение Принципов, было представлено более 30 обращений о разъяснении, а в 2000 и 2011 гг. были приняты новые редакции Принципов.

Основанием для существенного пересмотра стала необходимость учета новой экономической ситуации, связанной с глобализацией и характеризующейся растущей взаимозависимостью национальных экономик. Дополнительным стимулом для обращения повышенного внимания к декларации стал провал переговоров по заключению многостороннего соглашения по инвестициям в рамках ОЭСР, амбициозного проекта по закреплению в международном соглашении экономически развитых стран юридически обязательных принципов в области инвестиций.

§ 2. Руководящие принципы, касающиеся капиталовложений и многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 2011 г.

Декларация о международных инвестициях и многонациональных предприятиях в новой редакции была принята на юбилейном 50-м заседании министров правительств 35 государств-членов ОЭСР и 13 государств, не являющихся членами организации (Аргентины, Бразилии, Колумбия, Коста-Рика, Египет, Иордания, Казахстан, Литва, Марокко, Перу, Румыния, Тунис, Украина) в мае 2011 года⁵³⁶. Она основана на провозглашении четырех элементов, которые адресованы главным образом государствам, за исключением первого и основного, который касается многонациональных предприятий:

1. Руководящие принципы в отношении многонациональных предприятий;
2. Принцип национального режима, предоставляемого государствами действующим на их территории предприятиям, принадлежащим или подконтрольным лицам, происходящим из другого государства-участника;
3. Принцип избежания или сведения к минимуму предъявления противоречивых требований по отношению к многонациональным предприятиям;
4. Принцип международного сотрудничества в области прямых международных инвестиций и учета интересов участвующих государств в установлении стимулов и препятствий для таких инвестиций.

Руководящие принципы представляют собой рекомендации государств, адресованные многонациональным предприятиям.

⁵³⁶ OECD (2011), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>.

Тем самым устанавливается главное правило – добровольное принятие принципов и норм ответственного поведения предприятиями при соблюдении применимого законодательства.

Цели данных принципов:

Стремление к тому, чтобы деятельность МНП осуществлялась в гармонии с политикой правительств;

Укрепление взаимного доверия МНП и обществ, в которых они действуют;

Улучшение инвестиционного климата и увеличение вклада МНП в стабильное развитие.

Структура руководящих принципов определяется указанными целями.

Руководящие принципы содержат 11 разделов, первые два из которых посвящены основным ориентирам в деятельности МНП. Остальные разделы касаются отдельных областей деятельности МНП, в которых они должны были бы руководствоваться установленными правилами. Это раскрытие информации, права человека, трудовые и производственные отношения, окружающая среда, борьба со взяточничеством, предложением и вымогательством взяток, интересы потребителей, наука и технологии, конкуренция и налогообложение.

Руководящие принципы являются рекомендательным актом, содержащим принципы и стандарты передовой практики, которые адресованы многонациональным предприятиям со стороны правительств. Несмотря на то, что соблюдение принципов является для МНП добровольным и не подлежит принудительному исполнению правовыми средствами, отдельные вопросы могут одновременно регулироваться нормами внутреннего или международного права (п. 1 Принципов).

Основной обязанностью МНП является соблюдение внутреннего права, поэтому в случае несовпадения положений Принципов и закона страны, Руководящие принципы не долж-

ны приводить к нарушению закона со стороны МНП. В то же время МНП могут взаимодействовать с публичными властями по установлению и применению правил в области их деятельности, в данном процессе могли бы участвовать профсоюзы (п. 2).

Руководящие принципы не имеют территориальных ограничений по сфере применения. Поскольку они адресованы многонациональным предприятиям, осуществляющим свою деятельность по всему миру, то государства-участники призывают предприятия, действующие на их территории, уважать эти принципы всюду, где они осуществляют свою деятельность, принимая во внимание особенности страны приема (п. 3).

Руководящие принципы не направлены на установление различий в регулировании по отношению к МНП и национальным предприятиям, они в равной мере могут использоваться и отечественными предприятиями независимо от их размера (п. 5).

Возможность регулирования государствами условий деятельности МНП ограничивается рамками их компетенции в соответствии с нормами международного права, которое основывается на принципах суверенного равенства и невмешательства во внутренние дела. В п. 8 Принципов подтверждается правило, согласно которому подразделения МНП, находящиеся в разных странах, подчинены применимому праву этих стран.

Руководящие принципы содержат призыв к использованию механизмов разрешения международных споров, включая третейское разбирательство (п. 10).

Основные принципы, затрагивающие интересы профсоюзов, закрепляются в главе II. Общая политика.

МНП должны были бы: 1. Способствовать экономическому, социальному и экологическому прогрессу, чтобы обеспечить стабильное развитие;

2. Уважать права человека по отношению к лицам, затронутым их деятельностью, в соответствии с международными обязательствами государства приема;

4. Поощрять создание человеческого капитала, в особенности путем создания возможности занятости и облегчая обучение работников, предусматривая недопущение дискриминации при найме, продвижении или обучении работников;

5. Воздерживаться от поиска возможностей обхода закона;

8. Обеспечивать прозрачность политики предприятия для работников;

9. Воздерживаться от применения дискриминационных или дисциплинарных мер к работникам, которые обращают внимание администрации или компетентных властей на практику, не соответствующую закону, данным Принципам или политике предприятия...

В области раскрытия информации (глава III) МНП должны были бы обнародовать информацию различного характера, включая важные вопросы, касающиеся работников и иных заинтересованных лиц, а также дополнительную информацию в том числе о социальной политике предприятия, об отношениях с работниками.

В редакции 2011 г. впервые введена глава IV о правах человека, которая согласуется с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок ООН, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты». Глава о правах человека не содержит детального перечня прав и свобод, однако делает отсылку к правам, которые признаны на международном уровне, а также включены в международные обязательства и внутреннее законодательство тех стран, где МНП осуществляют деятельность.

П. 4 Главы IV устанавливает политическое обязательство МНП соблюдать права человека.

Социальные положения содержатся в разделе V Руководящих принципов.

Руководящие принципы, делая ссылку на применимые законы и правила, на практику применения в области занятости и трудовых отношений, а также применимые международные трудовые стандарты фактически излагают содержание основных принципов и прав в сфере труда, провозглашенных в рамках Международной организации труда. В комментариях к тексту Принципов указывается на взаимодополняющий характер инструмента ОЭСР и документов, разработанных МОТ. Тем более, что Трехсторонняя декларация принципов МОТ 1977 г. о многонациональных предприятиях и социальной политике была разработана в духе первой редакции Принципов ОЭСР.

Речь идет, прежде всего, о четырех принципах, провозглашенных в Декларации МОТ 1998 г.: свободе ассоциации и праве на ведение коллективных переговоров, действенного запрещения детского труда, недопущение любых форм принудительного или обязательного труда и запрет дискриминации в области труда и занятий. Эти принципы закреплены в 8 основных конвенциях МОТ (N° 87, 98, 138, 182, 29, 105, 100, 111).

П. 2 перечисляет условия, желательные для обеспечения права на ведение коллективных переговоров, включая предоставление помещений для содействия в разработке эффективных коллективных соглашений, а также предоставление информации, необходимой для ведения переговоров об условиях занятости, в том числе о результатах деятельности подразделений МНП и в случае целесообразности, всего предприятия.

Кроме того, в п. 3 содержатся положения, аналогичные закрепленным в рекомендации 94 МОТ 1952 г. относительно консультации и сотрудничества между работодателями и ра-

ботниками на уровне предприятия. Правила этого пункта соответствуют положению Трехсторонней Декларации МОТ.

В п. 4 закреплены положения, которые направлены на: соблюдение стандартов занятости и производственных отношений не ниже тех, которым следуют аналогичные работодатели в принимающей стране (4 а). В тех случаях, когда отсутствуют сопоставимые работодатели (в странах с развивающейся экономикой) МНП должны обеспечивать лучший уровень оплаты, условий труда в рамках государственной политики. При этом нужно учитывать экономическую ситуацию на предприятии, обеспечивая, по крайней мере, базовые потребности работников и их семей (4 b).

Также в пп. 4, 5 указывается на принятие необходимых мер по обеспечению здоровья и безопасности производственной среды (4 с); приоритетное использование местного персонала; повышение квалификации работников в сотрудничестве с представителями работников и компетентными властями.

Руководящие принципы содержат важную рекомендацию (п. 6) по отношению к МНП о предупреждении в разумный срок представителей работников и компетентные власти в случае существенных изменений в их деятельности, имеющих серьезное значение для сохранения средств существования работников, в частности, в случае закрытия подразделения, сопровождающегося коллективными увольнениями. Было бы желательно, чтобы руководство уведомляло заинтересованных лиц до принятия окончательного решения.

П. 7 предусматривает отказ при ведении коллективных переговоров или при реализации работниками права на организацию от применения угрозы перемещения за пределы страны всего центра эксплуатации или его части, а также угрозы перемещения работников с предприятия в другом государстве в качестве средства воздействия на такие переговоры или на право работников на создание организации.

Последний пункт 8 касается предоставления уполномоченным представителям работников права на осуществление коллективных переговоров и проведение консультаций по вопросам, представляющим общий интерес.

Другие разделы Руководящих принципов также содержат положения, которые представляют интерес для профсоюзов, в частности, раздел об окружающей среде, раздел о борьбе с коррупцией при осуществлении коммерческих операций, раздел о науке и технологиях.

Механизм осуществления Руководящих принципов установлен решением Совета ОЭСР и предусматривает два уровня реализации. Первый и основной уровень – национальный, предполагает создание **Национальных контактных пунктов**, в рамках которых предпринимаются усилия по претворению в жизнь Принципов, по предоставлению необходимых сведений, проведению дискуссий между заинтересованными сторонами. НКП могут формироваться по-разному, исходя из необходимости обеспечить эффективную базу для решения указанного в Принципах спектра вопросов на основе беспристрастности, предсказуемости, справедливости и подотчетности.

П. 2 Процессуального руководства предусматривает варианты представительства в НКП: это могут быть старшие представители одного или нескольких министерств, а также, возможно, высокопоставленное должностное лицо, это может быть межведомственная группа или группа независимых экспертов. В НКП могут входить представители делового сообщества, организаций рабочих и иных неправительственных организаций.

НКП должны сотрудничать между собой по любому вопросу, относящемуся к Руководящим принципам.

Основное назначение НКП состоит в том, что они выступают в качестве площадки для дискуссий, проведения кон-

сультаций, они содействуют в предоставлении добрых услуг (offer of good offices), в частности, в получении доступа к консенсуальным и непротиворечивым процедурам, в том числе, к согласительным процедурам или медиации⁵³⁷.

В случае обращения с жалобой о нарушении Руководящих принципов со стороны МНП Национальный контактный пункт действует в три этапа:

- проводит первичную проверку обращения;
- предлагает добрые услуги и содействует получению доступа к консенсуальным и непротиворечивым процедурам по разрешению споров
- в заключении выпускает заявления или доклады⁵³⁸.

Из общего числа обращений, которые получают НКП, 54% составляют заявления на несоблюдение главы IV, всего на июль 2017 г. зарегистрировано 205 заявлений по данной тематике, начиная с 2000 г.⁵³⁹ База данных Консультативного комитета профсоюзов (TUAC) содержит информацию по 186 делам, начиная с 2000 г. В среднем за год регистрируется 11,6 дел, самое большое число дел было зарегистрировано в 2004 г. – 18, самое малое – 5 дел в 2015 г. Наибольшее число дел по странам приходится на США (26 дел) и Бразилию (22 дела), по областям деятельности: на сферу продуктов питания, сельского хозяйства и табачных изделий – 15,1% дел, на автомобильную промышленность – 8,6%, на легкую промышленность (текстиль, кожа и оде-

⁵³⁷ C. Implementation in Specific Instances. Procedura ; Guidance. Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. OECD (2011) OECD Guidelines on Multinational Enterprises. pp. 72–74.

⁵³⁸ Juan Carlos Ochoa Sanchez. The Roles and Powers of the OECD National Contact Points Regarding Complaints on an Alleged Breach of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by a Transnational Corporation // Nordic Journal of International Law. No 84. 2015. P. 96.

⁵³⁹ [http://mneguidelines.oecd.org/database/searchresults/?q=\(Theme:\(Employment%20and%20industrial%20relations\)\)](http://mneguidelines.oecd.org/database/searchresults/?q=(Theme:(Employment%20and%20industrial%20relations)))

жда) – 6,5%⁵⁴⁰. Последнее дело Renault S.A., Nissan Motor Co., Renault Nissan B.V. V United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) and IndustriALL было зарегистрировано 20.12.2016 тремя НКП: французским, имеющим трехстороннюю структуру, японским межминистерским органом и голландским независимым экспертным органом.

Среди последних закрытых дел можно отметить дело Suzuki Motor Corporation v. Anonymous Trade Unions and NGOs in Thailand о нарушениях профсоюзных прав японской корпорацией Suzuki на своих производствах в Таиланде, завершенное 23.06.2017. Японский НКП установил нарушения ряда профсоюзных прав и предложил провести переговоры между заинтересованными сторонами при своем посредничестве⁵⁴¹.

Также в мае 2017 г. Швейцарским НКП было закончено резонансное дело Fédration Internationale de Football Association (FIFA) v. Building and Wood Workers International (BWI) о нарушении прав человека строительных рабочих-мигрантов, задействованных на строительстве стадионов и объектов инфраструктуры для чемпионата мира по футболу 2022 г. в Катаре. Профсоюз работников строительной и деревообрабатывающей промышленности (BWI) в мае 2015 г. обратился в Швейцарский НКП с просьбой об оказании добрых услуг в форме посредничества между FIFA и BWI в отношении соблюдения прав человека самой международной футбольной ассоциацией, а также в части воздействия FIFA на правительство Катара по ускорению реформ трудового права и права прав человека,

⁵⁴⁰ Trade Union Cases OECD Guidelines for Multinational Enterprises. <http://www.tuaoecdmguidelines.org/statistics.asp>

⁵⁴¹ Final Statement on a Specific Instance Involving Suzuki Motor Corporation and Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. in Relation to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 23 June, 2017, Japanese National Contact Point (NCP) for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000269214.pdf>

включая отмену системы Кафала⁵⁴². 13 октября 2015 г. НКП Швейцарии пригласил стороны участвовать в процедуре медиации. Данная процедура была проведена при согласии FIFA и BWI. В результате BWI подписал Меморандум о взаимопонимании с Высшим комитетом по поставке и наследию (Supreme Committee for Delivery and Legacy), ответственным за предоставление инфраструктуры для чемпионата мира 2022 г. в Катаре. Этот же профсоюз участвует в поддержке системы мониторинга достойного труда FIFA на строительстве стадионов для чемпионата мира по футболу 2018 г. в России. Международная футбольная ассоциация FIFA предпринимает большие усилия по организации своей работы с учетом необходимости соблюдения и поощрения прав человека, в 2016 г. обязательства в области защиты прав человека были включены в ст. 3 Устава, программные документы, включая организационную стратегию “FIFA 2.0: Взгляд в будущее”. В марте 2017 г. начал работу независимый Консультативный совет по правам человека при FIFA, в состав которого вошел представитель BWI⁵⁴³.

Второй уровень – международный, представлен Инвестиционным комитетом, чья задача состоит в наблюдении за реализацией Принципов, организации периодических обменов мнениями, в том числе с участием консультативных

⁵⁴² Система Кафала (nizām al-kafāla) или спонсорства официально действовала в Катаре до 13.12.2016, продолжает действовать в странах Персидского залива. Эта система предусматривает обязательное наличие у неквалифицированного иностранного работника т.н. «спонсора», чаще всего работодателя, ответственного за получение работником визы и за его нахождение на территории страны. Меры по осуществлению контроля за трудящимися-мигрантами включают возможность наложения работодателем запрета на выезд из страны.

⁵⁴³ Fédération Internationale de Football Association (FIFA) V Building and Wood Workers" International (BWI). <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=185>; Final Statement Specific Instance regarding the Fédération Internationale de Football Association (FIFA) submitted by the Building and Wood Workers' International (BWI), 2 May 2017, National Contact Point of Switzerland. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/en/dokumente/Aussenwirtschaft/Wirtschaftsbeziehungen/NKP/Statements_konkrete_F%C3%A4lle/Abschlusserkl%C3%A4rungen/Abschlusserkl%C3%A4rung_FIFA_BWI.PDF.download.PDF/Final_Statement_FIFA_BWI.PDF

комитетов при ОЭСР: Консультативным комитетом по бизнесу и промышленности (BIAC) и Консультативным комитетом по профсоюзам (TUAC), а также другими неправительственными организациями. Комитет может проводить обмен мнениями и с представителями государств, не являющихся членами ОЭСР.

Инвестиционный комитет рассматривает отчеты НКП, обоснованные ходатайства присоединившейся страны, консультативного органа в отношении выполнения НКП своих обязательств в отношении разрешения отдельных обстоятельств.

Комитет наделен также правом давать разъяснения (clarification) Руководящих принципов, что является по сути дела необязательным толкованием. Разъяснения имеют моральное и политическое значение, но в них не могут содержаться заключения о поведении МНП, а потому они чаще всего бывают весьма расплывчаты. Тем не менее, использование механизма дачи разъяснений профсоюзами в ряде случаев дало позитивные результаты.

В период до пересмотра Руководящих принципов 2000 г. Инвестиционный комитет (ранее – Комитет по инвестициям и многонациональным предприятиям – CIME) получал прямые индивидуальные запросы о разъяснении. В этом случае Комитет обсуждал потребность в толковании, и, если принимал запрос к рассмотрению, то по сути, использовал конкретное дело для разъяснения значения положений Руководящих принципов для применения в будущих делах⁵⁴⁴. Всего за период с 1976 и 2000 гг. было рассмотрено 35 дел, из которых 24 инициированы Консультативным комитетом профсоюзов (TUAC), включая дело о закрытии завода Рено в Вилворде 1997 г., дело о коллективных отношениях на австралийском многонациональном предприятии Rio Tinto 1999 г. При этом большинство

⁵⁴⁴ Tergeist P. The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Wolters Kluwer, 2016. P. 28.

дел (30) в Комитете были инициированы в первое десятилетие после принятия Руководящих принципов.

После 2000 г. дела рассматриваются только на уровне НКП.

Вопросы для самоконтроля:

1. Каким правовым значением обладают международные акты, принятые в отношении многонациональных предприятий?
2. Дайте характеристику Руководящим принципам ОЭСР для многонациональных предприятий в историческом развитии.
3. Что такое Национальные контактные пункты в рамках Руководящих принципов ОЭСР, каковы их функции?

Задания для практики:

1. Моделирование деятельности Национального контактного пункта по рассмотрению жалобы на нарушение трудовых прав.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

1. Абашидзе А.Х., Гольтяев А.О. Универсальные механизмы защиты прав человека. – М.: Юнити-Дана, 2013.
2. Абашидзе А.Х., Конева А.Е. Договорные органы по правам человека: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: РУДН, 2015.
3. Абашидзе А.Х., Солнцев А.М. Институционализация защиты и поощрения прав и свобод человека в АСЕАН // Московский журнал международного права. – 2010. – № 2 (78). – С. 187–191.
4. Абашидзе А.Х., Солнцев А.М. Юбилей Африканской Хартии прав человека и народов // Евразийский юридический журнал. – 2012. – № 2(45). – С. 22–25.
5. Абдуллин А.И. Судебный прецедент в системе источников права Европейского союза // Правовая политика и правовая жизнь. – 2012. – № 2. – С. 144–148.
6. Актуальные проблемы деятельности международных организаций / Под ред. Г.И. Морозова. – М., 1982.
7. Аметистов Э.М. Межгосударственная унификация трудового права // Проб. совершенствования сов. законодательства: Тр. ВНИИСЗ. – 1989. – Вып.44. – С. 75–98.
8. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. – М.: «Международные отношения», 1970.
9. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1971. – 25с. (МГУ).
10. Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. – М.: «Межд. отн.», 1982.

-
11. Андриченко Л.В. Особенности привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов к трудовой деятельности в России // Журнал российского права.– 2011.– № 7.
 12. Анишина В.И. Применение российскими судами международных трудовых норм: учеб.–метод. пособие/ В.И. Анишина; Междунар. орг. Труда.– М.: Права человека, 2003.– 86 с.
 13. Антосенков Е.Г. Некоторые итоги всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы // Вестник Межпарламентской Ассамблеи.– 1997.– № 2.
 14. Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография.– М.: Проспект, 2014.
 15. Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): учебник.– М.: Проспект, 2013.
 16. Бекашев Д.К. Перспективы правового регулирования трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе // Евразийский юридический журнал.– 2012.– № 12.
 17. Бекашев Д.К. Международное трудовое право: учеб.пособие.– М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2008.
 18. Бекашев Д.К. Международно-правовое регулирование репатриации моряков // Московский журнал международного права.– 2002.– № 2.– С. 18–38.
 19. Богатыренко З.С. Международные трудовые нормы – составная часть правовой системы Российской Федерации // Трудовое право.– 1999.– № 1.
 20. Бордадын А.Ф. МОТ и Россия.– М., 1999.
 21. Бугров Л.Ю. О содержании термина «международного трудового права» // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). Под ред. К.Н. Гусова.– М.: Проспект, 2011.– С. 20–24.

22. Бугров Л.Ю. О гармонизации права государств СНГ и ЕС в области индивидуальных трудовых договоров // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы: в 2 т. Т. 2: Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе.– Минск, 2008.
23. Бугров Л.Ю. О сближении российского трудового права и трудового права (права занятости) Евросоюза // Доклады и выступления: конференция, посвященная 100-летию проф. Н.Г. Александрова, 19–20 июня 2008 г.– М., 2008.
24. Бугров Л.Ю. К дискуссии о понимании международного трудового права в российской и зарубежной доктринах // Вестник Пермского университета. Юридические науки.– 2007.– Выпуск 8(13).
25. Валеев Р.М. Контроль в современном международном праве. Монография.– 2-е изд., перераб. и доп.– Казань: Центр инновационных технологий, 2003.
26. Вильданов Р.Х. Рабочее движение в условиях капиталистической интеграции (правовые аспекты).– М.: Наука, 1974.
27. Виноградова Е. Защита прав трудящихся-мигрантов: международные нормы и российские реалии // Человек и труд.– М., 1994.– № 6.
28. Виноградова Е. Международная трудовая миграция // Мировая экономика и международные отношения.– М., 1994.– № 11, 12.
29. Владимиров В. Международная организация труда.– М.: Изд-во ИМО, 1959.
30. Геворкян А.Т. Процедура принятия и рассмотрения жалоб в сфере социально-экономических прав: надежды или реальность? // Международное право. International Law.– 2003.– № 1–2.– С. 77–105.

-
31. Геворкян А. Т. Европейская социальная хартия и ее реформа // Московский журнал международного права.– 2002.– № 2.– С. 107–126.
32. Головина С. Ю. Соотношение терминологии международных актов о труде и российского трудового права // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты.– Екатеринбург, 2009.– С. 34–35.
33. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права. Монография.– Екатеринбург: изд-во УрГЮА, 1997.
34. Голубев В. В. Суды региональных интеграционных объединений на Африканском континенте: вопросы юрисдикции // Евразийский юридический журнал.– 2013.– № 5.– С. 52–56.
35. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. М.: Изд-во Московского независимого института международного права, 1998.
36. Грабарь В. Э. Материалы к истории литературы международного права в России (1647–1917).– Москва: Изд-во «Зерцало» / Науч. ред.: Батлер У. Э.; Отв. ред. и предисл.: Томсинов В. А.– 2005.
37. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов.– М.: Проспект, 2013.
38. Гусов К. Н., Курилин М. Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ).– М., 1992.
39. Григорашенко Л. А., Бирюков П. Н. Международно-правовые аспекты права на объединение в профессиональные союзы // Московский журнал международного права.– 2002.– № 3.– С. 47–54.
40. Давлетгильдеев Р. Ш. Региональные модели международно-правового регулирования труда. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2015.

41. Давлетгильдеев Р.Ш., Сычева О.В. Развитие международно-правового сотрудничества по вопросам трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. – 2015. – № 6. – С. 143–153.
42. Давлетгильдеев Р.Ш. Международные обязательства в сфере труда в региональном объединении государств Юго-Восточной Азии // Взаимодействие правовых систем: современные международно-правовые дискурсы: Межвузовский сборник научных трудов. – Екатеринбург: Издательский дом «Уральский государственный юридический университет», 2014. – Выпуск 6(10). – С. 54–62.
43. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество по вопросам трудовой миграции в АСЕАН // Евразийский юридический журнал. – 2014. – № 7. – С. 61–66.
44. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств – участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал. – 2013 – № 5. – С. 164–172.
45. Де Сальвиа М. Прецеденты Европейского Суда по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящейся к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 г. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004.
46. Довгерт А.С. Правовое регулирование международных трудовых отношений. – Киев, УМК ВО, 1992.
47. Документы Международной Организации Труда. – М.: ПРИОР, 2000. – 107с.
48. Евразийская интеграция: роль Суда / Под ред. Т.Н. Нешатаевой. – М., 2015.
49. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. Перевод с английско-

го / Гомьен Д., Зваак Л., Харрис Д.; Науч. ред.: Архипова Л. Б. – М.: Изд-во МНИМП, 1998.

50. Европейская система защиты прав человека. Деятельность Европейского суда по правам человека и исполнение его решений: материалы краткосрочных курсов /под ред. М. Л. Энтина, М. М. Бирюкова. – М.: МГИМО-Университет, 2012. <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=7291>

51. Европейская социальная хартия: Справ./[Пер. с фр. Н. Н. Масловой]. – М.: Международные отношения, 2000. – 264 с.

52. Европейская социальная хартия и пути ее ратификации/ Гл. ред. В. Павленко. – М.: Профиздат, 2003. – 96 с. – (Труд и право; № 12, 2003).

53. Европейский Союз: Основополагающие акты Европейского Союза в редакции Лиссабонского договора с комментариями. Пер. А. О. Четверикова. Отв. ред. С. Ю. Кашкин – М.: ИНФРА-М, 2008.

54. Европейское право: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. А. И. Абдуллина, Ю. С. Безбородова. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 238 с.

55. Европейское право. Право Европейского Союза и прав. обеспеч. защиты прав человека: Учебник / Рук. авт. колл. и отв. ред. Л. М. Энтин – 3 изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2012. <http://znanium.com/bookread.php?book=368071>

56. Егорова Е. Н. Правосубъектность Европейского союза и международное трудовое право / Е. Н. Егорова // Московский журнал международного права. – 2013. – № 1 (89). с. 142–151.

57. Емельянова И. А. Юридические науки в Казанском университете после закрытия юридического факультета (1919–1927 гг.) // Учёные записки Казанского университета. Т. 132. – Казань, 1996. – С. 11–21.

58. Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право.– М., 2001.– № 1.– С. 60–64.
59. Жарков Б.Н. Профсоюзные права и их международно-правовая защита / Отв. ред. Б.Г. Столповский.– М.: Наука, 1990.
60. Жильцова Ю.В. Понятие трудящегося-мигранта в международном и национальном праве // Юридическая наука в современном мире: Часть 1. Пермь, 2000. С. 173–180.
61. Загорюлько Е.П. Международно-правовое регулирование вопросов трудовой миграции: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук.– М., 1999. (МГЮА)
62. Законодательство МОТ о свободе объединения: Нормы и процедуры.– Женева: Международное бюро труда, 1998.
63. Звеков В.П. Международное частное право. Курс лекций.– М.: Изд. группа НОРМА: ИНФРА – М, 1999.– 686с.
64. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право.– 1997.– № 7.– С. 17–24.
65. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право.– М., 1994.– № 8–9.
66. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда.– М.: «Наука», 1964.
67. Исаченко Т.М. Социальная политика Европейского Союза: опыт развития // Труд за рубежом.– 1999.– № 1.– С. 84–95.
68. Исполинов А.С. Прецедент в практике Суда Европейского союза // Международное правосудие.– 2016.– № 3.– С. 64–77.
69. Истомин Ю.В. Важные вопросы международно-правового регулирования труда на море // Советский ежегодник международного права, 1964–1965.– М., 1966.– С. 347–356.

-
70. Канаев Г.Е. Международная организация труда: структура и принципы деятельности. – М.: Профиздат, 1994.
71. Карамышева О.В. Практика ЕСПЧ: если нарушаются правовые принципы // Электронный журнал «Трудовые споры». – 2011. – № 12. URL: <http://e.tspor.ru/Article.aspx?id=269157>
72. Каргалова М.В., Егорова Е.Н. Социальное измерение европейской интеграции – М.: Аксиом, 2010.
73. Карташкин В.А. Организация Объединенных Наций и международная защита прав человека в XXI веке: монография. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2015.
74. Кашкин С.Ю., Калиниченко П.А. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: «Права человека», 2005.
75. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ООО «Изд-во «Эксмо», 2009.
76. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда: Учебное пособие. – М.: Академия труда и социальных отношений, 1995.
77. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999.
78. Киселев И.Я. Транснациональные корпорации и буржуазное трудовое право. – М.: «Наука», 1985.
79. Киселева Е.В. Международно-правовое регулирование миграции. Учеб. пособие. М.: РУДН, 2015.
80. Ковлер А.И. «Моральный суверенитет» перед лицом «государственного суверенитета» в европейской системе защиты прав человека // Международное правосудие. – 2013. – № 3. – С. 52–63.

81. Кодекс практики МБТ по защите личных данных о работниках (трудящихся) // Международный обзор труда.– 1998.– № 5–6.– М., 1998.
82. Козик А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк.– Минск: Амалфея, 2012.
83. Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации. Сб. обзоров / Отв. ред. В. С. Ажаева.– М.: ИНИОН РАН, 1998.– 180 с.
84. Конвенции и рекомендации МОТ (1919–1990): в 2-х томах.– Женева, 1991.
85. Конвенции МОТ и деятельность профсоюзов/ Ред. В. Фурсова.– М.: Профиздат, 2001.– 198 с.– (Труд и право; № 3, 2001).
86. Копылов С. А., Лушникова М. В. Трудовой договор: сравнительно-правовое исследование // Очерки по торговому праву.– Ярославль, 1995.– Вып. 2.– С. 70–77.
87. Коротаева А. М. Практика применения Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод: трудовая аспекты // Российская юстиция.– 2010.– № 9.– С. 69–72.
88. Коротаева А. М. Трудовое право Европейского союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.: Пермь, 2011.
89. Костин Л. А. Международная организация труда (МОТ) – мировой центр социально-трудового законодательства и трипартизма.– М.: АТиСО, 1994.
90. Костин Л. А. Международная организация труда /Л.А.Костин.– М.: Изд-во «Экзамен», 2002.– 416с.
91. Левин Д. Б. Актуальные проблемы теории международного права.– М.: Наука, 1974.

-
92. Ли Э. Глобализация и нормы в области труда: обзор проблем // Международный обзор труда.– 1997.– № 1–2.– М., 1997.
93. Лукашук И. И. Международное право. Общая часть. Учебник.– М.: Изд-во БЕК, 1996.
94. Лукашук И. И. Нормы международного права в международной нормативной системе.– М.: Изд-во «Спарк», 1997.
95. Лунц Л. А. Курс международного частного права: в 3 т.– М.: Спарк, 2002.– Т. 3.
96. Лушникова М. В., Лушников А. М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учеб. пособие.– М.: Юрлитинформ, 2011.
97. Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование).– Ярославль: ЯрГУ, 1997.
98. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права: монография.– М.: Проспект, 2014.
99. Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова.– 2-е изд., доп. и перераб.– М.: Центр социально-трудовых прав, 2015.
100. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования.– М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.
101. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право: учебное пособие / под общ. науч. ред. К. Н. Гусова.– М.: Проспект, 2011.
102. Лютов Н. Л. Разрешение коллективных трудовых споров в некоторых странах Западной Европы: соответствие междуна-

родно-правовым стандартам // Трудовое право. М., 2001.– № 1.– С. 65–74.

103. Мазитова И. Р. Система коллективных жалоб по Европейской социальной хартии: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10.: Казань, 2008.

104. Маноло И. Абелла. Направление трудящихся в зарубежные страны. Пособие для стран с низкими и средними доходами: (пер. с англ.).– Тбилиси, 1997.– 164 с.

105. Марочкин С.Ю. Действие и реализация норм международного права в правовой системе Российской Федерации: Монография.– М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2017.

106. Международная организация труда и профсоюзные права в капиталистических странах / Иванов С. А.; Отв. ред.: Пашерстник А. Е.– М.: Изд-во АН СССР, 1959.– 268 с.

107. Международная организация труда: структура, принципы и направления деятельности.– М.: Профиздат, 1997.– 176 с.– (Труд и право; № 3, 1997).

108. Международное право: Учебник для бакалавров / Отв. ред. Р. М. Валеев, Г. И. Курдюков.– М.: Статут, 2017.

109. Международное право: учеб. / [Ашавский Б. М. и др.]; под ред. А. А. Ковалева, С. В. Черниченко; Дипломат. акад. МИД Рос. Федерации.– 4-е изд. стер.– М.: Издательство «Омега-Л», 2011.

110. Международное право: Учебник для вузов / Отв. ред. Г. В. Игнатенко, О. И. Тиунов.– М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999.– 584 с.

111. Международное право: Учебник / под ред. Г. И. Тункина.– М.: Юрид. лит., 1994.– 512 с.

112. Международное частное право: учеб. / отв. ред. Г. К. Дмитриева.– 3-е изд., перераб. и доп.– М.: Проспект, 2012.

113. Мингазов Л. Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного тру-

дового права) // Советский ежегодник международного права, 1976. – М., 1978. – С. 69–79.

114. Моисеев Е. Г. Международно-правовые основы сотрудничества стран СНГ: Учебное пособие / Под ред. К. А. Бекашева. – М.: Юристъ, 1997.

115. Москаленко Г. К. Международно-правовое регулирование труда / Москаленко Г.; Редкол.: Васильев В., Гершанов Е., Иванов Е., Ивановская М. (Отв. ред.), Кадырова З., Маневич Е., Медведев А., Садеков М., Сергеев В. – М., 1968. – 55 с.

116. Мюллерсон Р. А. Соотношение международного и национального права. – М.: Междунар. отношения, 1982.

117. Овсюк А. М. Международно-правовая защита трудящихся-мигрантов и их дискриминация при капитализме. – М.: Наук. думка. – Киев, 1980.

118. Олиевский В. Т. Идея о праве на труд в ее историческом развитии (Историко-правовое исследование): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Одесса, 1969.

119. Организация Объединенных Наций и права человека / под ред. А. Х. Абашидзе. – М., 2009.

120. Основы правового регулирования интеграционных процессов на постсоветском пространстве: Монография / под ред. С. Ю. Кашкина – М.: Норма: Инфра-М, 2013.

121. Осыка С. Г., Самовалов В. А. Рекомендательные нормы международных организаций как фактор совершенствования международно-правового регулирования: (на примере рекомендаций МОТ) // Вестн. Киев. ун-та. Междунар. отношения и междунар. право. – 1989. – Вып. 28. – С. 50–57.

122. Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского Союза: теория и практика. – М.: Проспект, 2015.

123. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота. Учебное пособие / Под ред. В.В. Безбаха, А. Я. Капустина, В.К. Пучинского. – М.: Изд-во ЗЕРЦАЛО, 1999.
124. Право Европейского Союза. Учебник для вузов / Под ред. Кашкина С. Ю. – М. Юрайт, 2010. 1120 с.
125. Правовые основы экономического и социального регулирования ЕС: Учебно-методическое пособие / Под ред. А. О. Иншаковой. М.: Издательство Волгоградского гос. ун-та, 2010.
126. Путило Н. В. Европейская интеграция и социальные права граждан России // Журнал российского права. – 1999. – № 7/8. – С. 70–77.
127. Региональные системы защиты прав человека: Учеб. пособие / под ред. А. Х. Абашидзе. – Москва, 2012.
128. Ризаева А. Р. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10.: Москва, 2008.
129. Резюме международных трудовых норм. 2-е изд. (Перевод с французского). – Женева: Международное бюро труда, 1994.
130. Решения Европейского Суда по правам человека: новеллы и влияние на законодательство и правоприменительную практику: Монография / Т. Н. Нешатаева. – М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2013. – 304 с.
131. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. – Международное бюро труда: Женева, 2012.
132. Рыбаков Ю. А. Промышленное законодательство России первой половины XIX века. – М., 1986.
133. Санько А. С. Новые тенденции в условиях вознаграждения международных гражданских служащих (правовые аспекты) // Советский ежегодник международного права, 1987. – М., 1988. – С. 144–158.

134. Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. 4-е изд. (пересмотренное). – Женева: Международное бюро труда, 1997.

135. Семешко А. И. Анализ регионального международного сотрудничества по вопросам трудового права // Вестник Пермского университета. – 2010. – Вып. 1. – С. 155–167.

136. Силин А. А. О трудовых отношениях на международной гражданской службе // Труд за рубежом. – 1992. – № 4.

137. Сираба Диалло. Основные факторы и обстоятельства, способствовавшие принятию Африканской Хартии прав человека и народов // Вестник Российского университета дружбы народов. – Серия: Юридические науки. – 2013. – № 1. – С. 144–153.

138. Созонтова А. В., Бугров Л. Ю. Некоторые проблемы ратификации Россией Европейской социальной хартии (трудовой ракурс) // Актуальные проблемы юридической науки и практики. Пермь, 2004. Ч. 1.

139. Созонтова А. В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.: Москва, 2006.

140. Солнцев А. М., Утенкова Е. В. К вопросу о создании Протокола о правах инвалидов к Африканской Хартии прав человека и народов // Евразийский юридический журнал. – 2014. – № 6. – С. 90–96.

141. Солнцев А. М., Базадзе Д. М. Субрегиональные механизмы защиты прав человека в Африке // Африка в поисках источников мира и развития: Ежегодник – 2013: сб. статей / под ред. Н. С. Кирабаева, Л. В. Пономаренко, В. И. Юртаева, Е. А. Долгинова. – М.: РУДН, 2013. – С. 116–134;

142. Социальная политика. Европейский Союз: прошлое, настоящее, будущее. – М., 1996.

143. Социальные права человека: Документы и материалы Совета Европы. – Часть 2. – М., 1996.
144. Социальные права: Россия и Европа. – М., 1998.
145. Спектор А. А. Трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, как объект международного частного права. Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2004.
146. Сыченко Е. В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение. – М.: «Юстицинформ», 2014.
147. Тихомиров Ю. А. Правовое регулирование: теория и практика. – М.: Формула права, 2008.
148. Топорнин Б. Н. Европейское право: Учебник. – М.: Юристъ, 1998. – 456 с.
149. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие / Ю. С. Кашкин. – М.: Волтерс Клувер, 2009.
150. Тункин Г. И. Теория международного права. – М., 2006.
151. Уракова Е. В. Международное трудовое право и социальная защита. Тюмень, 2005.
152. Черняева Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие. – М.: 2010.
153. Чугунова С. В. Регулирование легальной трудовой миграции из третьих стран по праву ЕС: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10.: Москва, 2012.
154. Шестерякова И. В. Коллизионные вопросы труда по международному частному праву. Дис... канд. юрид. наук. – М., 2000.
155. Шестерякова И. В. Коллизионные нормы и международные трудовые отношения / под ред. Н. И. Матузова. – Саратов, 2007.
156. Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2011.

157. Шумилов В.М. Международное экономическое право: учебник для магистров.– 6-е изд., перераб. и доп.– М.: Издательство Юрайт, 2017.

158. Шумилов В.М. Международное экономическое право в эпоху глобализации.– М.: Междунар. отношения, 2003.

159. Экономическое право Европейского Союза: Монография / Ю.М. Юмашев, Е.В. Постникова.– М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014.– 384 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN978–5–91768–431–4, 500 экз.<http://znanium.com/bookread.php?book=426423>.

160. Ястребова А.Ю. Международно-правовые механизмы регулирования миграции: доктринальные подходы и опыт Российской Федерации: монография.– М.: ВАКО, 2014.

(Отечественная литература по международному трудовому праву конца XIX – начала XX веков):

1. Блументаль А. Международное рабочее законодательство // Слово.– 1880.– С. 55–76.

2. Голубев Н.Н. Международные административные комиссии XIX века. Очерки теории и практики.– Ярославль: Типография Губернского Правления, 1908.

3. Догадов В.М. Очерки трудового права. Ленинград: Рабочее издательство «Прибой», 1927.

4. Значение берлинской конференции по рабочему вопросу // Русская мысль.– 1890.– Кн. IX.

5. Иванюков И. Основные положения теории экономической политики с Адама Смита до наших дней. М., 1891.

6. Казанский П.Е. Всеобщие административные союзы государств.– Т. 3.– 1897.

7. Камаровский Л.А. Взгляд на задачи рабочей конференции в Берлине 1890 года // Русская мысль.– Апрель 1891 г.

8. Ключников Ю.В. Международное рабочее право и версальская организация труда // Международная летопись. – 1924. – № 3. – С. 11–44.
9. Корецкий В.М. К вопросу о разрешении трудовых конфликтов, возникающих на иностранных торговых судах // Вестник советской юстиции. – М., 1925. – № 10. – С. 299–303.
10. Коровин Е.А. Современное международное публичное право / Е. А. Коровин, Профессор I Московского Государственного Университета и Института Востоковедения при ЦИКе СССР. – М.; Л.: Государственное издательство, 1926.
11. Кравченко Н. Н. Идея международно-правовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. – Томск: пар. тип. Орловой, 1913.
12. Масюков Ис. Банкротство Версальской «Организации Труда» // Вестник Верховного Суда СССР и Прокуратуры Верховного Суда СССР. – 1927. – № 5–6. – С. 25–36; 1928. – № 1. – С. 16–20.
13. Международная организация труда // Экономический журнал. – 1890. – Апрель-май.
14. Руднев В.В. Лига Наций и международное рабочее законодательство // Современные записки: Ежемесячный общественно-политический и литературный журнал. 1920. – № 1. – С. 168–188 (разбор статьи см.: Г.С. Стародубцев. Международно-правовая наука российской эмиграции (1918–1939). – М.: «Книга и бизнес», 2000. – С. 124–127).
15. Сигрист С.В. Советские рабочие за границей и их правовая охрана // «Рабочий суд». – Л., 1928. – № 17. – С. 1280–1286.
16. Райхесберг Н. Международное фабричное законодательство. – Харьков, 1905.
17. Яценко А.С. Международные конвенции об условиях труда // Журнал Министерства юстиции, январь 1908. – С. 145–157.

(Литература на иностранных языках):

1. Anzillotti D. Trattato e conferenza internazionale sul lavoro. Pisa, 1904.
2. Arab Charter on Human Rights 2004, Translation by Dr. Mohammed Amin Al-Midani and Mathilde Cabanettes, Revised by Susan M. Akram // Boston University Law Journal. 2006. Vol.24. pp. 147–164.
3. Baade H. W. The Legal Effects of Codes of Conduct for MNEs // Legal Problems of Codes of Conduct for Multinational Enterprises. Ed. by N. Horn.– Kluwer, 1980.– P. 3–38.
4. Barnard, Catherine. The EC Employment Law (4th ed.).– Oxford University Press, 2012.
5. Béchaux A. La législation internationale du travail. impr. de Protat frères (Mâcon), 1891.
6. Bekker G. The African Human Rights System: An Uphill Struggle // German Yearbook of International Law. 2009. Vol.52.
7. Bercusson, Brian. European Labour Law.– 2nd ed., Cambridge University Press, 2009.
8. Betten L. International Labour Law.– Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, The Netherlands, 1993.
9. Blanpain, R. European Labour Law. 14th ed.– Kluwer Law International, 2013.
10. Blanpain, Roger, Javillier, Jean-Claude. Droit du travail communautaire.– 2-ème éd.– L.G.D.J., 1995.
11. Blanpain, R., The Badger Case and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Deventer, Kluwer, 1977.
12. Blanpain, R., The OECD Guidelines for Multinational Enterprises and Labour Relations. 1976–1979, Experience and Review, Kluwer, 1979; 1979–1982, Experience and Mid-Term Report, Kluwer 1983; and 1982–1984, Experience and Review Report, Kluwer 1985.
13. Bogg, Alan, Ewing K. D. The Implications of the RMT Case // Industrial Law Journal. 2014. Vol. 43. No 3. pp. 221–252.

14. Boudahrain A. The Arab Labour Organisation // International Encyclopaedia for Labour law and industrial Relations. Editor en chef Prof. Dr. R. Blanpain. Kluwer, The NETHERLANDS, February 1996.
15. Burrows, Noreen and Mair, Jane. European Social Law.– John Wiley & Sons, 1996.
16. Böhning W.R. Employer des travailleurs étrangers: Manuel sur les politiques et les procédures plus particulièrement applicables aux pays à bas ou moyen revenus // Cahiers de migrations internationales. - Genève: BIT, 1996. - n- 13. - 102 p.
17. Böhning W.R., Zegers de Beijl R. L'integration des travailleurs migrants sur le marché du travail: les politiques et leur impact // Cahiers de migrations internationales. - Genève: BIT, 1996. - n- 8. - 66 p.
18. Carraud, Michel. Droit social européen. - Publisud, 1994. - 184 p.
19. Cassese A. Can the Notion of Inhuman or Degrading Treatment Be Applied to Socio-Economic Conditions? // European Journal of International Law. 1991. No2.
20. Cassin R. L'homme, sujet de droit international et la protection des droits de l'homme dans la société universelle // La technique et les principes du droit public. Etudes en l'honneur de Georges Scelle. T.1. Paris.
21. Cheysson É. L'Internationalisme dans les questions sociales, communication faite au Congrès d'économie sociale le 24 mai 1891 // Réforme sociale. 1891. 1, 16 octobre. Paris: Guillaumin, 1891.
22. Churchill, Robin R., Khaliq, Urfan. The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective Mechanism for Ensuring Compliance with Economic and Social Rights? // European Journal of International Law. 2004. Vol. 15. No 3. pp. 417–456.
23. De Schutter O. The Protection of Social Rights by the European Court of Human Rights // Social, Economic and Cultural Rights: An

Appraisal of Current European and International Developments. Ed. by Peter van der Auweraert. Maklu, 2002.

24. De Visscher Ch. Les conflits de lois en matière de contrat de travail // *Revue de droit international et de législation comparée*. T. 150. 1939.

25. De Vos, Marc, Barnard, Catherine. *European Union internal market and labour law: friends or foes?* Intersentia, 2009.

26. Dorssemont, Filip, Jaspers, Teun, Bercusson, Brian. *Cross-border Collective Actions in Europe, a Legal Challenge: A Study of the Legal Aspects of Transnational Collective Actions from a Labour Law and Private International Law Perspective*. Intersentia, 2007.

27. Dorssemont, Filip. *A judicial pathway to overcome Laval and Viking* / OSE Research Paper N° 5. 2011.

28. *Droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels*. 2 tomes. Sous la direction de Jean-Marc Thouvenin et Anne Trebilcock. Éditions Bruylant, 2013. 2072 p.

29. Durbach. A., Renshaw, C., Byrnes, A. “A tongue but no teeth?”: The emergence of a regional human rights mechanism in the Asia Pacific region // *Sydney Law Review*. 2009. Vol.31.

30. *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations: Comparative and Interdisciplinary Perspectives*. Edited by Mia Rönnmar. Kluwer Law International, 2008.

31. *European Social Charter: Collected texts (7th edition)*. COE. 2015.

32. Evans M., Murray R. *The African Charter on Human and Peoples’ Rights, 2nd Edition: The System in Practice 1986–2006*. Cambridge University Press, 2011.

33. Ewing K.D., Hendy, J. *The Dramatic Implications of Demir and Baykara* // *Industrial Law Journal*. 2010. Vol. 39. No 1. pp. 2–51.

34. Flanagan R.J., Gould W.B. IV (Eds.). International Labor Standards – Globalisation, Trade, and Public Policy. Stanford: Stanford University Press, 2003.
35. Follesdal A. Human Rights and Relativism / Føllesdal A. and Pogge T. (Eds.) Real World Justice: Grounds, Principles, Human Rights Standards and Institutions. Springer, 2005.
36. Gamillscheg F. Rules of public order in private international labour law // Collected Courses of the Hague Academy of International Law, The Hague Academy of International Law. Vol. 181.– 1983.
37. Gittleman R. The African Charter on Human and Peoples' Rights: A Legal Analysis // Virginia Journal of International Law. 1982. Vol.22:4.
38. Hendrickx F. Foundations and Functions of Contemporary Labour Law // European Labour Law Journal. 2012. Vol. 3. No 2.
39. Higgins R. Derogations under Human Rights Treaties // British Yearbook of International Law. 1976. Vol.48 (1).
40. Hitoshi Nasu and Ben Saul (eds.) Human Rights in the Asia-Pacific region: Towards institution building. Abingdon, Routledge, 2011.
41. Ianouloff I. Législation internationale du travail // Recueil des cours, Académie de droit international de La Haye.– T. 51.– 1935.
42. International Enciclopaedia for Labour Law and Industrial Relations / Ed. in chief R. Blanpain. Hague etc.: Kluwer Law International.
43. Javillier J.–C., Gernigon B. (eds.), and Politakis G.P. (coordinator) Les normes internationales du travail. Une patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos. ILO, Geneva. 2004.
44. Juan Carlos Ochoa Sanchez. The Roles and Powers of the OECD National Contact Points Regarding Complaints on an Alleged Breach of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by a

Transnational Corporation // Nordic Journal of International Law. No 84. 2015.

45. La Hovary C. Shutdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike // Industrial Law Journal. 2013. Vol. 42. No.4 pp. 338–368.

46. La protection légale des travailleurs et le droit international ouvrier / par Paul Pic. F. Alcan, Paris, 1909.

47. Laurence R. Helfer. Forum Shopping for Human Rights // University of Pennsylvania Law Review. 1999. Vol. 148. pp. 285–400.

48. Leary V.A. The Paradox of Workers' Rights as Human Rights // Human Rights, Labor Rights and International Trade. Ed. by L.A. Compa and S.F. Diamond. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2003.

49. Lowe B.E. The International Protection of Labor. New York, the Macmillan Company, 1921.

50. Lyon-Caen, Antoine. Droit sociale international et européen. – Paris: Dalloz, 2006.

51. Lyon-Caen, Gérard and Lyon-Caen, Antoine. Droit sociale international et européen. - Paris, 1993.

52. Mahaim E. Le Droit international ouvrier. Paris, 1913.

53. Mahaim E. L'Organisation permanente du travail // Recueil des cours, Académie de droit international de La Haye.– T. 3.– 1924.– pp. 69–221.

54. Mahaim E. International Labour Law // International Labour Review, 1996, Vol. 135, № 3–4, pp. 287–290 (Originally published in International Labour Review, Vol. 1 (1921), No. 3.

55. Malanczuk P. Regional Protection of Human Rights in the Asia-Pacific Region // German Yearbook of International Law. 2009. Vol.52.

56. Malksoo, Lauri. Markin v. Russia // The American Journal of International Law. 2012. Vol. 106. No 4. pp.836–342.

57. Malmberg, Jonas. Posting Post Laval, International and National Responses // Uppsala Center for Labor Studies. Working paper, 2010:5.

58. Mandelstam A. La protection internationale des droits de l'homme // Recueil des cours, Académie de droit international de La Haye. – T. 38. – 1931.

59. Mantouvalou, Virginia. Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation // Human Rights Law Review. 2013. No 1. pp.1–27.

60. Mantouvalou V. Work and private life: Sidabras and Dziautas v. Lithuania // European Law Review. 2005. Vol. 30. pp. 573–586.

61. Maupain F. International Labor Organization: Recommendations and Similar Instruments // Shelton D. Commitment and Compliance: The Role of Non-Binding Norms in the International legal System. Oxford University Press, 2000.

62. Menon P.K. The International Personality of in International Law: A Broadening of the Traditional Doctrine // Journal of Transnational Law and Policy. – No1. – 1992.

63. Merciai P. Les entreprises multinationales en droit international. Bruylant, Bruxelles, 1993.

64. Micklitz H. Constitutionalization of European Private Law: XXII/2. OUP Oxford, 2014.

65. Mureriwa J. Some reflections on the draft African Disability Protocol and socio-economic justice for persons with disabilities // ESR Review. Economic and Social Rights in South Africa. 2011. Vol. 12. № 3.

66. Murray R. Human Rights in Africa: From the OAU to the African Union. Cambridge University Press, 2004.

67. Murungi L.N., Galinetti J. The Role of Sub-Regional Courts in the African Human Rights System // *International Journal of Human Rights*. 2010. Vol.7. No. 13.

68. Müllerson R. A. Monitoring Compliance with International Human Rights Standards // W. E. Butler (ed.) *Control over Compliance with International Law*. – Kluwer Academic Publishers, 1991. – pp. 125–137.

69. Naldi G.J., Magliveras K. D. The African Court of Justice and Human Rights: A Judicial Curate's Egg // *International Organizations Law Review*. 2012. Vol. 9. pp. 383–449.

70. Novitz T. *International and European Protection of the Right to Strike*. Oxford: Oxford University Press, 2003.

71. OECD (2011), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>

72. OECD, *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015, Key Findings*, Paris 2016.

73. Okere, B. O. The Protection of Human Rights in Africa and the African Charter on Human and People's Rights: A Comparative Analysis with European and American Systems // *Human Rights Quarterly*. 1984. № 6. pp.141–158.

74. *Protecting labour rights as human rights: present and future of international supervision: proceedings of the international colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Geneva, 24–25 November 2006 / edited by George P. Politakis; International Labour Office. Geneva: ILO, 2007.

75. Raynaud B. *Droit international ouvrier*. A. Rousseau, Paris, 1906.

76. Rodiere P. *Droit social international et europeen*. L.G.D.J, Paris, 2002.

77. La Conférence de Berlin sur la législation du travail, et le socialisme dans le droit international // *Revue de droit internationale et de législation comparée*. T.XXII. 1890. pp. 5–27.

78. Scheinin. *Economic and Social Rights as Legal Rights* // *Economic, Social and Cultural Rights*. Ed. by Eide, Krause and Rosas. Dordrecht: Martinus Nijhoff, 2002.

79. Scott C. Reaching Beyond (Without Abandoning) the Category of «Economic, Social and Cultural Rights» // *Human Rights Quarterly*. 1999. Vol. 21. No 3. pp. 633–660.

80. Scott C. The Interdependence and Permeability of Human Rights Norms: Towards a Partial Fusion of the International Covenants on Human Rights // *Osgoode Hall Law Journal*. 1989. Vol. 27. No. 4.

81. Servais J-M. *International Labour Law*. – Wolters Kluwer, 2017.

82. Servais J. – M. *Droits en synergie sur le travail. Droits en synergie sur le travail. Eléments de droits international et comparé du travail*. – Bruxelles, 1997.

83. Sheila B Keetharuth. Major African legal instruments, in *Human Rights in Africa. Legal Perspectives on their Protection and Promotion*. Ed. by Anton Bösl and Joseph Diescho. Windhoek: Macmillan Education Namibia, 2009.

84. Sisay Alemahu Yeshanew. *The Justiciability of Economic, Social and Cultural Rights in the African Regional Human Rights System: Theory, Practice and Prospect*. Cambridge: Intersentia, 2013.

85. Ssenyonjo M. *Analysing the Economic, Social and Cultural Rights Jurisprudence of the African Commission: 30 Years since the Adoption of the African Charter* // *Netherlands Quarterly of Human Rights*. 2011. Vol.29/3.

86. Swepston L. *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights: The Labor Rights Articles*. Brill Nijhoff Leiden|Boston, 2014.

-
87. Swiatkowski, Andrzej Marian. Council of Europe. Labour Human Rights and Social Policy Standards. Wolters Kluwer, 2016.
88. Tergeist P. The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Wolters Kluwer, 2016.
89. Teyssié, B. Droit Européen du travail. Paris, 2010.
90. The European Convention on Human Rights and the Employment Relation, Edited by Filip Dorsemont, Klaus Loercher and Isabelle Schoemann. Hart Publishing: Oxford and Portland, Oregon, 2013.
91. The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area & Russia, Edited by: Roger Blanpain, Andrzej Marian Swiatkowski, Kluwer Law International, 2009.
92. Tomuschat Ch. Asia and International Law – Common Ground and Regional Diversity // Asian Journal of International Law. 2011. Vol. 1 (2).
93. TUAC, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Recommendations for Responsible Business Contact in a Global Context, Trade Union Guide, Paris 2012.
94. Vabre A. Le droit international du travail. Paris: M. Giard, 1923.
95. Valticos N. Droit international du travail. – Paris: Dalloz, 1983.
96. Valticos N., Von Potobsky G. International Labour Law. Deventer: Kluwer, 1995.
97. Viljoen F. International Human Rights Law in Africa. 2nd ed. Oxford University Press, 2012.
98. Yasuaki O. A Transcivilizational Perspective on International Law. Questioning Prevalent Cognitive Frameworks in the Emerging Multi-Polar and Multi-Civilizational World of the Twenty-First Century. Brill | Nijhoff, 2010.

99. Yogesh Tyagi. The Denunciation of Human Rights Treaties // British Yearbook of International Law. 2008. Vol.79 (1).

100. Мръчков, В. Международно трудово право. С.: Сиби, 2000.

101. Янулов, Ил. Международно трудово право. Изд. на Държавното висше училище за финансови и административни науки. София, 1946.

в) Практика международных судебных и контрольных органов:

Решения Международного суда ООН:

Ahmadou Sadio Diallo (Republic of Guinea v. Democratic Republic of the Congo), Merits, Judgment, I.C.J. Reports, 2010.

Решения Европейского суда по правам человека:

Нарушения трудовых прав в области:

доступа к труду:

дело Kosiek v. Germany (жалоба 9704/82), решение от 28.08.1986,

дело Thlimmenos v. Greece (жалоба 34369/97), решение от 06.04.2000,

дело Halford v. the United Kingdom (жалоба 20605/92), решение от 25.06.1997,

дело Alexandridis v. Greece (жалоба 19516/06), решение от 21.02.2008.

увольнения:

дело Sidabras and Dziautas v. Lithuania (жалоба 55480/00), решение от 27.07.2004.

дело Emel Bovraz v. Turkey (жалоба 61960/08), решение от 2.12.2014.

увольнения по религиозным мотивам:

дела Larissis and Others v. Greece (жалобы 23372/94; 26377/94; 26378/94), решение от 24.02.1998,

дело Dahlab v. Switzerland (жалоба 42393/98), объявлено неприемлемым 15.02.2001,

дело Siebenhaar v. Germany (жалоба 18136/02), решение от 03.02.2011,

дело Fernandez Martinez v. Spain (жалоба 56030/07), решение от 12.06.2014,

дело Ebrahimian v. France (жалоба 64846/11), решение от 26.11.2015.

уважения частной жизни в контексте труда:

дело Copland v. the United Kingdom (жалоба 62617/00) от 3.04.2007,

дело Brbulescu v. Romania (жалоба 61496/08) от 12.01.2016.
безопасности в контексте трудовых отношений:

дело Mangouras v. Spain (жалоба 12050/04), решение от 28.09.2010,

дело Vilnes and Others v. Norway (жалоба 52806/09), решение от 5.12.2013,

дело Brinkat and Others v. Malta (жалоба 60908/11) от 24.07.2014.

Запрет принудительного труда (ст. 4 Конвенции):

Труд домашних работников:

дело Siliadin v. France (жалоба 73316/01), решение от 26.07.2005.

Труд работников свободных профессий:

дело Van der Mussele v. Belgium (жалоба 8919/80), решение от 23.11.1983.

Труд в местах лишения свободы:

дело Van Droogenbroeck v. Belgium (жалоба 7906/77), решение от 24.06.1982,

дело De Wilde, Ooms и Versyp («дела о бродяжничестве») v. Belgium, решение от 18.06.1971.

Труд на военной службе или альтернативной гражданской службе:

Список рекомендуемой литературы

дело W., X., Y. и Z. v. United Kingdom (жалобы 3435/67, 3436/67, 3437/67 и 3438/67), решение от 19.07.1968.

дело Markin Konstantin v. Russia (жалоба 30078/06), решение от 22.03.2012,

дело Chitos v. Greece (жалоба 51637/12), решение от 4.06.2015.

Свобода объединения (ст. 11 Конвенции):

Объем профсоюзных прав:

дело National Union of Belgian Police v. Belgium (жалоба 4464/70), решение от 27.10.1975,

дело Schmidt и Dahlström v. Sweden (жалоба 5589/72), решение от 06.02.1976,

дело Akat v. Turkey (жалоба 45050/98), решение от 20.09.2005,

дело Ismail Sezer v. Turkey (жалоба 36807/07), решение от 24.03.2015.

Право вступать или не вступать в профсоюз:

дело Young, James и Webster v. United Kingdom (жалоба 7601/76; 7806/77), решение от 13.08.1981,

дело Gustafsson v. Sweden (жалоба 15573/89), решение от 25.04.1996,

дело Sorensen and Rasmussen v. Denmark (жалобы 52562/99 and 52620/99), решение от 11.01.2006.

Право профсоюзов устанавливать собственные внутренние правила и выбирать своих членов:

дело Johansson против Швеции жалоба (13537/88), решение от 07.05.1990,

дело Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. United Kingdom (жалоба 11002/05), решение от 27.02.2007.

Коллективные переговоры:

дело Wilson, National Union of Journalists and Others v. United Kingdom (жалоба 30668/96, 30671/96 and 30678/96), решение от 02.07.2002,

дело Demir and Baykara v. Turkey (жалоба No 34503/97), решение от 12.11.2008.

Право на забастовку и право на мирные собрания:

дела Ezelin v. France (жалоба 11800/85), решение от 26.04.1991,

дело Barraco v. France (жалоба 31684/05), решении от 05.03.2009,

дело Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey (жалоба No 68959/01), решение от 21.04.2009,

дело Danilenkov and Others v. Russia (жалоба 67336/01), решение от 30.07.2009,

дело the National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. United Kingdom (RMT case, жалоба 31045/10), решение от 8.04.2014,

дело Hrvatski Lijeniki Sindikat v. Croatia (жалоба 31045/10), решение от 27.11.2014.

Права профсоюзов в публичном секторе:

дело Satilmis v. Turkey (жалобы 74611/01, 26876/06 and 27628/02), решение от 07.17.2007,

дело Matelly v. France (жалоба 10609/10), решение от 2.10.2014.

Решения Суда Европейского Союза:

1. Case C-14/04 Abdelkader Dellas and Others v. Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité [2005] ECR10235,

Список рекомендуемой литературы

2. Joint Cases C-6/90 and C-9/90 A. Francovich v. Italian Republic [1995] ECR I-3843,
3. Case C-81/05 Anacleto Cordero Alonso v. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) [2006] ECR I-7569.
4. Case C-442/00 Bengel Rodríguez Caballero v. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) [2002] ECR I-11915,
5. Case C-158/97 Badeck [2000] ECR I-3739.
6. Case C-262/89, Barber v. Guardian Royal Exchange, [1990] ECR I-889.
7. Case C-62/99 Betriebsrat der Bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG v. Bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG [2001] ECR I-02579,
8. Case C-349/01 Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH v. ADS Anker GmbH [2004] ECR I-06803,
9. Case 344/87 Bettray v. Staatssecretaris van Justitie [1989] ECR I-1621,
10. Case 33/64 B.N.O. Walrave and L.J.N. Koch v Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie and Federaciyn Espacola Ciclismo [1974] ECR I-405,
11. Case 30/77 Bouchereau [1977] ECR I-1999,
12. Case 197/86 Brown v Secretary of State for Scotland (1988),
13. Case 9/74 Casagrande [1974] ECR I-773,
14. Joint Cases C-131/04 and C-257/04 C.D. Robinson-Steele and Others v. R.D. Retail Services Ltd and Others [2006] ECR I-2531,
15. Joint Cases C-382/92 and C-383/92 Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland [1994] ECR I-2435,
16. Case C-385/05 Confédération générale du travail (CGT) and Others v. Premier ministre and Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement [2007] ECR I-00611,

-
17. Case T-264/97 D v. Council [1999] ECR IA-1,
 18. Joint Cases C-122/99 P and C-125/99 P, D. and Kingdom of Sweden v. Council of the European Union [2001] ECR I–4320,
 19. Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg [1986] ECR2121,
 20. Case C-80/70 Defrenne v. Sabena 1 [1971] ECR445,
 21. Case C-43/75 Defrenne v. Sabena 2 [1976] ECR455,
 22. Case 267/83 Diatta v. Land Berlin [1985] ECR567,
 23. Case C-466/07 Dietmar Klarenberg v. Ferrotron Technologies GmbH [2009] ECR I-00803,
 24. Case C-308/89 Di Leo [1990] ECR I-4185,
 25. Case C-346/06 Dirk Rüffert v. Land Niedersachsen2008) ECR I-1989,
 26. Case C-278/03 European Commission v Italy [2005] ECR3747,
 27. Case C-319/06 European Commission v. Luxembourg [2008] ECR I-4323,
 28. Case C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden.[2006] ECR3423,
 29. Case 12/81 Garland v. British Rail Engineering [1982] EC359,
 30. Joint Cases C-187/05 to C-190/05 Georgios AgorastoRudis and Others v. Goodyear Hellas AVEE [2006] ECR7775,
 31. Case C-224/01 Gerhard Kübler v. Republik Österreich [2003] ECR I-10239,
 32. Joint Cases C-350/06 and C-520/06 Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund and Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs [2009] ECR I-179,
 33. Case C-440/00 Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG v. Kühne & Nagel AG & Co. KG [2004] ECR I-00787,
 34. Case C-45/09 Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH [2010] ECR I-09391,

Список рекомендуемой литературы

35. Case C-249/96 Grant [1998] ECR I-621,
36. Case 131/85 Gül [1986] 1573,
37. Joint Cases 144/87, 145/87 H. Berg and J.T.M.Busschers v. I. M. Besselen [1988] ECR2559,
38. Case 75/63 Hoekstra [1964] ECR177,
39. Case C-265/03 Igor Simutenkov v. Ministerio de Educaciyn y Cultura and Real Federaciyn Espacola de Fútbol [2005] I-02579.
40. Case C-405/08 Ingeniørforeningen i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening [2010] ECR I-00985,
41. Case C-438/05 International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti [2007] ECR I-10779.
42. Case C-188/03 Irmtraud Junk v. Wolfgang Kuhnel [2005] ECR I-145,
43. Case C-285/01 Isabel Burbaud v Ministère de l'Emploi et de la Solidarité [2003] ECR8219,
44. Case C-133/00 J.R. Bowden, J.L. Chapman and J.J. Doyle v Tuffnells Parcels Express Ltd. [2001] ECR I-7031,
45. Case C-319/94 Jules Dethier Équipement SA v Jules Dassy and Sovam SPRL [1996] ECR I-01061,
46. Case C-243/95 Kathleen Hill [1998] ECR I-3739,
47. Case 197/86 Lair [1988] ECR3161,
48. Case C-151/02 Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger [2003] 8389,
49. Case C-341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (2007) ECR I-11767,
50. Case 53/81 Levin v. Staatsecretaris van Justitie [1982] ECR1035,
51. Case C-76/90 Manfred Säger v Dennemeyer & Co. Ltd. [1991] ECR I-4221,
52. Case C-158/91 Ministère public et Direction du travail et de l'emploi v. Jean-Claude Levy [1993] ECR I-04287,

-
53. Case C-396/07 *Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy* [2008] ECR I-8883,
54. Case C-12/08 *Mono Car Styling SA, in liquidation v. Dervis Odemis and Others* [2009] ECR I-6653,
55. Case 59/85 *Netherlands State v. Reed* [1986] 1283,
56. Case 192/85 *Newstead George Noel v. Department of Transport of Her Majesty's Treasury* [1987] ECR4753,
57. Joint Cases C-232/04 and C-233/04 *Nurten Gьney-Gьrres, Gul Demir v. Securicor Aviation (Germany) Ltd, Kьtter Aviation Security GmbH & Co. KG* [2005] ECR11235,
58. Case 101/87 *P. Bork International A/S, in liquidation v Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v Junckers Industrier A/S* [1988] ECR1988,
59. Case 130/75 *Prais v. Council* [1976] ECR1589,
60. Case 357/89 *Raulin* [1992] ECR I-1027,
61. Case C-55/94, *Reinhard Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano* [1995] ECR I-4165,
62. Case 36/75 *Roland Rutili v. Ministre de l'Intьrieur* [1975] ECR1219.
63. Case C-281/98 *Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA* [2000] ECR4139,
64. Case 363/89 *Roux* [1991] ECR I-273,
65. Case 48/75 *Royer* [1976] ECR497,
66. Case C-306/07 *Ruben Andersen v. Kommunernes Landsforening, acting on behalf of Slagelse Kommune (formerly Skьlskьur Kommune)* [2008] ECR I-10279,
67. Case C-113/89 *Rush Portuguesa v Office national d'immigration* [1990] ECR I-1417,
68. Case C-419/92 *Scholz v Opera Universitaria di Cagliari and Cinzia Porcedda* [1994] ECR I-505,

Список рекомендуемой литературы

69. Case C-555/07 Seda Kьсьkdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG [2010] ECR I-00365,
70. Case C-303/98 Sindicato de Mъdicos de Asistencia Pъblica (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [2000] ECR7963,
71. Case 152/73 Sotgiu [1974] ECR153,
72. Case 196/87 Staymann v. Staatssecretaris van Justitie (1988),
73. Case C-415/93 Union Royale Belge de Sociъtъ de Football Association v Bosman [1995] ECR I-4921,
74. Case C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union [1996] ECR I-05755,
75. Case 41/74 van Duyn v. Home Office (1974) ECR1337,
76. Case C-334/92 Wagner Miret v. Fondo de garantia salarial [1993] ECR I-6911,
77. Case C-144-04 Werner Mangold v. Rъdiger Helm [2005] ECR I-9981,

Документы договорных органов ООН:

Комитет по правам человека:

Сообщение 1036/2001 Faure от 31.10.2005,

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин:

Сообщение 28/2010 R.K.B. от 24.02.2012,

Комитет по ликвидации расовой дискриминации:

Сообщение 1/1984 Yilmaz-Dogan от 10.08.1988,

Сообщение 2/1989 Diop от 18.03.1991,

Комитет по правам инвалидов:

Сообщения: 2/2010 Liliane Grъninger от 4.04.2014,

Сообщение 5/2011 Marie-Louise Jъngelin от 2.10.2014.

Документы Африканской комиссии по правам человека и народов:

дело Malawi African Association, Amnesty International, Ms Sarr Diop, Union interafricaine des droits de l'Homme and RADDHO, Collectif des veuves et ayants-Droit, Association mauritanienne des droits de l'Homme v. Mauritania, Communications 54/91–61/91–96/93–98/93–164/97_196/97–210/98,

дело Annette Pagnouille (on behalf of Abdoulaye Mazou) v. Cameroon, Communication 39/90 (1997),

дело Institute for Human Rights and Development in Africa (on behalf of Esmaila Connateh & 13 others) / Angola, Communication 292/04 (2008),

дело Zimbabwe Lawyers for Human Rights & Associated Newspapers of Zimbabwe / Zimbabwe, Communication 284/03 (2009),

дело Anver Prince / South Africa, Communication 255/02 (2004).

Решения Суда Экономического Сообщества стран Западной Африки:

дело ECW/CCJ/JUD/01/04: Afolabi Oladjide v. Nigeria от 27.04.2004

дело ECW/CCJ/JUD/05/07: Etim Moses Essien v. The Gambia от 29.10.2007

Документы Межамериканской комиссии по правам человека:

Report No. 15/15, Petition 374–05, Members of the Trade Union of Workers of the National Federation of Coffee Growers of Colombia

Документы Межамериканской комиссии по правам человека, переданные в Межамериканский суд по правам человека:

Case No. 12.214, Canales Huaraya et al. v. Peru, (ст.ст. 8, 25 – dismissal),

Case No. 12.066, “Fazenda Brasil Verde” Workers with regard to Brazil (ст. 6 – forced labour)

Consolidated Cases 11.602, 12.385, 12.665, and 12.666 – Dismissed Employees of Petropерг, the Ministry of Education, the Ministry of Economy and Finance, and Empresa Nacional de Puertos – with regard to Peru (ст.ст. 8, 25 – dismissal).

Акты Межамериканского суда по правам человека:

Case of Baena-Ricardo *et al.* v. Panama, Judgment of February 2, 2001

Case of Huilca-Tecse v. Peru, Judgment of March 3, 2005

Advisory Opinion OC-18/03, I/A Court H.R., Juridical Condition and Rights of Undocumented Migrants, 17 September 2003.

Акты Национальных контактных пунктов, созданных на основе Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий:

Complaint NCP No. 03/2010, sent by the Unified Workers’ Central (CUT), on behalf of trade unions members of the Workers Network at BASF South America, against the company BASF S.A.

UAW-IndustriALL and Nissan North America, Inc. for operations in the United States, 28.04.2014,

Complaint by Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) v. Hyundai Motor Europe Technical Center GmbH (HMETC) in Rüsselsheim, Germany, 25.03.2014,

Complaint by Indocement Union, SP-ITP, the Federation of Indonesian Cement Industry (FSP-ISI), by the Confederation of Indonesian Trade Unions (CITU-KSPI) and by IndustriALL Global Union against PT Indocement Tungal Prakarsa, Indonesia and Heidelberg Cement AG, Germany, 29.05.2013.

г) Интернет-ресурсы:

Сайт Верховного представителя ООН по правам человека: – <http://www.unhchr.org/>

Сайт Информационной системы по документам международных организаций по правам человека и тематическим публикациям: – http://www.echr-base.ru/court_activity.jsp

Сайт Международной организации труда: – <http://www.ilo.org>

Сайт МОТ по международным трудовым стандартам: – <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/index.cfm?lang=EN>

Сайт Московского бюро МОТ: – <http://www.ilo.ru> Сайт Европейского Союза: – <http://europa.eu>

Сайт ЕС по политике занятости и социальной политике: – http://europa.eu/pol/socio/index_en.htm

Сайт Суда Европейского Союза – www.curia.europa.eu

Сайт Европейского суда по правам человека – <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home&c=>

Сайт справочно-правовой системы Право.ru, тэги: Европейский Суд по правам человека, Европейская конвенция по правам человека: – <http://pravo.ru/tags/69/?page=0>

Сайт по правам человека в России, страница «Страсбургский Суд» – <http://www.hro.org/taxonomy/term/66?gclid=СКyJtsG926sCFcZO4QodL0SUMg>

Сайт Евразийского экономического союза – <http://www.eaeunion.org/>

Сайт Евразийской экономической комиссии – <http://www.eurasiancommission.org/>

Сайт Содружества Независимых Государств: – <http://www.cis.minsk.by>

Сайт Ассоциации стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН) – www.asean.org

Список рекомендуемой литературы

Сайт Межправительственной комиссии АСЕАН по правам человека – <http://aichr.org/>

Сайт Африканского Союза – www.au.int

Сайт Африканской комиссии по правам человека и народов – <http://www.achpr.org/>

Сайт Африканского суда по правам человека и народов – <http://en.african-court.org/>

Сайт по анализу решений в области прав человека в Африке – <http://caselaw.ihrda.org>

Сайт Организации американских государств – <http://www.oas.org/en/default.asp>

Сайт Межамериканской комиссии по правам человека – <http://www.oas.org/en/iachr/>

Сайт Организации Экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) – <http://www.oecd.org>

Сайт базы данных конкретных случаев в рамках Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий – <http://mneguidelines.oecd.org/database>

ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Международное трудовое право — это:
А) полисистемный комплекс
Б) самостоятельная правовая система
В) отрасль международного права
Г) отрасль международного частного права

2. Международное трудовое право регулирует:
А) отношения между государствами
Б) отношения между физическими и юридически-ми лицами
В) отношения между государствами и негосударственными участниками международных отношений
Г) отношения, указанные в пп. А, Б, В

3. Целью международного трудового права является:
А) Гармонизация трудового законодательства
Б) Унификация трудового законодательства
В) Улучшение условий труда и установление социальной справедливости
Г) Борьба с безработицей

4. Источниками международного трудового права являются:
А) учредительные акты международных организаций
Б) международные договоры
В) акты международных конференций и организаций
Г) все перечисленные акты

5. Международная организация труда была образована в:
А) 1946 году
Б) 2000 году

В) 1919 году

Г) 1890 году

6. В 1944 г. была принята:

А) Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда

Б) Филадельфийская декларация принципов

В) Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации

Г) Трехсторонняя декларация принципов относительно многонациональных предприятий и социальной политики

7. Хартия Европейского Союза об основных правах была принята в:

А) 1993 году

Б) 2000 году

В) 2009 году

Г) 1986 году

8. Органами Международной организации труда не являются:

А) Экономический и социальный совет

Б) Генеральная конференция труда

В) Административный совет

Г) Международное бюро труда

9. Государства могут обратиться с жалобой на нарушение положений конвенций МОТ в:

А) Европейский суд по правам человека

Б) Суд Европейского Союза

В) Международный суд ООН

Г) Международный уголовный суд

10. К основополагающим принципам и правам в сфере труда относятся:

- А) свобода мирных собраний и шествий**
- Б) запрет принудительного и обязательного труда**
- В) защита прав женщин и детей**
- Г) установление максимальной продолжительности рабочего дня**

11. К международным организациям, занимающимся вопросами труда не относятся:

- А) Международная организация труда**
- Б) Организация экономического сотрудничества и развития**
- В) Европейский Союз**
- Г) Шанхайская организация сотрудничества**

12. Многонациональные предприятия и физические лица являются:

- А) Субъектами международного трудового права**
- Б) Объектами воздействия международного трудового права**
- В) Участниками отношений, регулируемых международным трудовым правом**
- Г) тем, что перечислено в пп. Б и В**

13. Автором первой монографической работы по международному трудовому праву в дореволюционной России является:

- А) Семен Александрович Иванов**
- Б) Юрий Вениаминович Ключников**
- В) Николай Николаевич Кравченко**
- Г) Федор Федорович Мартенс**

14. Первая международная конференция по вопросам международной регламентации фабричного труда была проведена по инициативе:

- А) Германии**
- Б) Франции**
- В) Швейцарии**
- Г) Великобритании**

15. Инициатива международной регламентации фабричного труда принадлежала:

- А) Роберту Оуэну**
- Б) Даниэлю Леграну**
- В) Карлу Марксу**
- Г) Отто фон Бисмарку**

16. Международная ассоциация защиты трудящихся была создана в:

- А) 1990 году**
- Б) 1900 году**
- В) 1870 году**
- Г) 1919 году**

17. Первое международное соглашение по вопросам труда было заключено в:

- А) 1901 году**
- Б) 1904 году**
- В) 1906 году**
- Г) 1909 году**

18. Первая ежегодная международная конференция труда состоялась в:

- А) Женеве**
- Б) Берлине**

-
- В) Вашингтоне**
 - Г) Париже**

19. Штаб-квартира Международной организации труда находится в:

- А) Лондоне**
- Б) Цюрихе**
- В) Вашингтоне**
- Г) Женеве**

20. Контрольными органами Международной организации труда являются:

- А) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций**
- Б) Комитет конференции по применению стандартов**
- В) Комитет по свободе объединения**
- Г) Все перечисленные органы**

21. В течение какого периода СССР являлся членом МОТ:

- А) С 1919 по 1934**
- Б) С 1934 по 1940**
- В) С 1940 по 1954**
- Г) С 1992 по 1998**

22. В какой город было эвакуировано Международное бюро труда в годы Второй мировой войны?

- А) Берлин**
- Б) Лиссабон**
- В) Монреаль**
- Г) Вашингтон**

23. Международная организация труда является специализированным учреждением:

- А) Организации объединенных наций**
- Б) Лиги Наций**
- В) Совета Европы**
- Г) ЮНЕСКО**

24. Региональным интеграционным объединением, осуществляющим сотрудничество в области труда является:

- А) Совет Европы**
- Б) Лига арабских государств**
- В) Организация американских государств**
- Г) Европейский Союз**

25. Принцип трипартизма означает представительство государства в органах МОТ на следующих условиях:

- А) по два представителя от правительства, предпринимателей и работников**
- Б) по одному представителю от правительства, предпринимателей и работников**
- В) по два представителя от правительства, по одному от предпринимателей и работников**
- Г) по одному представителю от правительства, по два представителя от предпринимателей и работников**

26. Основная процедура принятия международных трудовых норм предусматривает:

- А) однократное обсуждение**
- Б) двукратное обсуждение**
- В) трехкратное обсуждение**
- Г) принятие без обсуждения**

27. Заявления и оговорки к международным трудовым конвенциям:

- А) допускаются без ограничений**
- Б) не допускаются ни при каких обстоятельствах**
- В) возможность подачи заявления должна быть указана в тексте конвенции, оговорки не допускаются**
- Г) оговорки допускаются, если такая возможность указана в тексте конвенции, заявления не допускаются**

28. Вступление конвенции МОТ происходит для большинства случаев:

- А) по истечении 8 месяцев после регистрации третьей ратификации**
- Б) по истечении 12 месяцев после регистрации второй ратификации**
- В) по истечении 12 месяцев после регистрации третьей ратификации**
- Г) по истечении 8 месяцев после регистрации второй ратификации**

29. Для вступления в силу Конвенции об условиях труда в морском судоходстве необходимо:

- А) ратификация не менее 2 государствами-членами, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет 25%, а также срок в 12 месяцев с момента регистрации документов о ратификации**
- Б) ратификация не менее 20 государствами-членами, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет 13%, а также срок в 12 месяцев с момента регистрации документов о ратификации**

В) ратификация не менее 2 государствами-членами, а также срок в 12 месяцев с момента регистрации документов о ратификации

Г) ратификация не менее 30 государствами-членами, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет 33%, а также срок в 12 месяцев с момента регистрации документов о ратификации

30. В состав свободы передвижения работников включаются следующие права:

А) принимать реально предлагаемую работу

Б) проживать на территории любого из государств-членов без ограничений

В) возвращаться на территорию своего государства-члена после окончания трудовой деятельности

Г) покидать свою страну и возвращаться в нее

31. Свобода передвижения работников распространяется на работу в:

А) публичной администрации

Б) религиозных организациях

В) адвокатуре

Г) европейской гражданской службе

32. Имеющими статус работника для целей свободного передвижения рассматриваются:

А) лица, которые потеряли работу, в настоящее время не работают и не способны найти другую работу

Б) работники, трудящиеся на условиях неполного рабочего дня, чей доход не обеспечивает достаточную поддержку

В) работники, выполняющие работу в рамках индивидуальной программы антинаркотической реабилитации

Г) лица, которые в течение определенного периода времени оказывают услуги за вознаграждение другим лицам под их руководством

33. Право на передвижение и проживание граждан третьих стран закрепляется для следующих категорий работников:

- А) дизайнеров**
- Б) строителей**
- В) исследователей**
- Г) врачей**

34. Основным направлением борьбы с нелегальной трудовой миграцией в ЕС являются санкции и меры по отношению к:

- А) нелегальным мигрантам**
- Б) работодателям нелегальных мигрантов**
- В) государствам выезда нелегальных мигрантов**
- Г) организациям, оказывающим помощь нелегальным мигрантам**

35. В праве ЕС отсутствует прямой запрет дискриминации по следующему признаку:

- А) социальное положение**
- Б) возраст**
- В) место жительства**
- Г) имущественное положение**

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РАБОТ

1. История формирования и развития международной защиты трудовых прав
2. Перспективы международно-правового регулирования труда в XXI веке
3. Субъекты и участники международно-правового регулирования труда.
4. Особенности правового статуса отдельных субъектов и участников международного трудового права (государства, международные межправительственные организации, международные неправительственные организации – международные объединения профсоюзов и работодателей).
5. Участие международных неправительственных организаций в международно-правовом регулировании труда.
6. Значение международно-правовых норм о труде для Российской Федерации.
7. Международно-правовые стандарты в области труда и социального обеспечения.
8. Свобода ассоциации в международном трудовом праве.
9. Международно-правовые стандарты в области оплаты труда.
10. Международно-правовое сотрудничество по установлению рабочего времени и времени отдыха.
11. Международные стандарты разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.
12. Международно-правовая защита социальных прав человека: универсальные и региональные процедуры.
13. Правовой статус и деятельность Международной организации труда.
14. Нормотворческая деятельность МОТ.

15. Контрольные процедуры Международной организации труда.

16. Международно-правовая защита прав трудящихся-мигрантов в рамках Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.

17. Компетенция и деятельность уставных органов ООН по правам человека в области защиты трудовых прав.

18. Практика договорных органов ООН по защите прав человека: замечания общего порядка и индивидуальные сообщения.

19. Международно-правовая характеристика Конвенции ООН 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

20. Региональные средства защиты прав трудящихся-мигрантов в рамках Совета Европы.

21. Защита трудовых прав в рамках Европейской Социальной Хартии.

22. Защита трудовых прав в практике Европейского суда по правам человека.

23. Международно-правовой статус трудящихся-мигрантов и членов их семей.

24. Свобода передвижения работников в праве Европейского Союза.

25. Запрет дискриминации в связи с трудовой деятельностью в практике Суда ЕС.

26. Практика Суда ЕС по индивидуальным трудовым правам.

27. Право на коллективные действия в практике Суда ЕС и ЕСПЧ.

28. Международно-правовое сотрудничество государств-участников СНГ в области трудовой миграции: проблемы и перспективы.

29. Направления и формы международно-правового сотрудничества государств-участников СНГ в социально-трудовой сфере.

30. Правовые основы формирования общего рынка труда СНГ.

31. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции на евразийском пространстве: проблемы и перспективы.

32. Защита трудовых прав в Африке.

33. Поощрение и защита трудовых прав в АСЕАН.

34. Защита трудовых прав в Организации американских государств.

35. Основные права в области труда: особенности обеспечительного механизма в международном праве.

36. Особенности международно-правового регулирования труда для многонациональных предприятий.

37. Значение социальных стандартов в деятельности многонациональных предприятий.

ГЛОССАРИЙ

МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО – это полисистемный комплекс норм международного публичного и международного частного права, регулирующих международные отношения межвластного и невластного характера в сфере труда.

ТРУД НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ТОВАРОМ – принцип международно-правового регулирования труда – базовый принцип деятельности МОТ, закрепленный в Филадельфийской Декларации относительно целей и задач Международной Организации Труда от 10 мая 1944 г.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА – принципы, закрепленные в Декларации МОТ 1998 г., которые должны соблюдаться государствами-членами независимо от факта ратификации той или иной конвенции МОТ, а лишь в силу присоединения к Уставу организации и Филадельфийской декларации МОТ 1944 г., являющейся приложением к Уставу.

ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА – установленные государствами в процессе правотворчества формы воплощения согласованных решений, формы существования международно-правовых норм по вопросам труда.

ОБЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ – представление регулярных докладов государствами о выполнении принятых на себя обязательств по международным договорам универсального и регионального характера.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ – это общее название механизмов, созданных Комиссией по правам человека и Советом по правам человека ООН для рассмотрения конкретных ситуаций в странах или тематических вопросов во всех частях мира.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ – нормативный минимум, установленный в международных договорах и актах, не носящих договорного характера, определяющий уровень регламентации труда с допустимыми отступлениями в том или ином государстве в форме его превышения либо конкретизации. Международные трудовые стандарты (МТС) характеризуются гибкостью в применении и находят свое закрепление в первую очередь в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, в Международных пактах о правах человека, а также в иных международно-правовых документах на универсальном и региональном уровнях.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ–8 конвенций Международной организации труда, отобранных Административным Советом для первоочередной ратификации, принятых в разное время и закрепляющих 4 основополагающие права в сфере труда: конвенции 29 и 105 – в области упразднения всех форм принудительного или обязательного труда, конвенции 100 и 111 – в области недопущения дискриминации в области труда и занятий, конвенции 87 и 98 – в области свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, конвенции 138 и 182 – в области действенного запрещения детского труда запрета детского труда.

ПРИОРИТЕТНЫЕ КОНВЕНЦИИ МОТ–4 конвенции МОТ– 81, 122, 129, 144, закрепляющие стандарты, которые являются наиболее важными с точки зрения управления, отобранные Административным Советом для поощрения их ратификации государствами-членами.

ПРОЦЕДУРА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ (REPRESENTATION PROCEDURE) – процедура, регулируемая статьями 24, 25 Устава МОТ, предусматривающая право обращения объединений работодателей или работников в Административный Со-

вет с представлением против любого государства, нарушающего, по их мнению, обязательства по соблюдению конвенции, участником которой оно является.

ПРОЦЕДУРА ЖАЛОБ (COMPLAINT PROCEDURE) – процедура, регулируемая статьями 26–34 Устава МОТ, закрепляющая право обратиться с жалобой на государство-член МОТ на несоблюдение ратифицированной им конвенции. Этим правом может воспользоваться другое государство-член, ратифицировавшее ту же конвенцию, делегаты Международной конференции труда или Административный Совет в своем качестве.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ В ОБЛАСТИ СВОБОДЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ – процедуры, предусматривающие рассмотрение жалоб на нарушение профсоюзных свобод, закрепленных конвенциями 87 и 98 МОТ посредством Комиссии по расследованию и примирению в области свободы объединения (создана на основе совместного решения Административного Совета МОТ и Экономического и Социального Совета ООН в 1950 г.), а также Комитета по свободе объединения (создан Административным Советом в 1951 г.)

ЭФФЕКТ ПОТОЛКА – по мнению канадского юриста Крейга Скотта это подход Европейского суда по правам человека к социальным и трудовым правам, предусматривающий, что в качестве этого самого потолка выступают Европейская социальная хартия и конвенции МОТ: в случае, если то или иное право может быть определено как социальное и оно защищается Хартией или конвенцией МОТ, ЕСПЧ исключает такие права из своего рассмотрения.

ПОЗИТИВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВ – это обязанности соответствующих государственных органов (должностных лиц) совершить определенные активные действия по защите принадлежащего лицу блага от посягательств

со стороны частных лиц или иных государственных органов (должностных лиц).

ИНТЕГРАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ТОЛКОВАНИЮ – подход Европейского суда по правам человека к расширению позитивных обязательств государств, предполагающий интеграцию некоторых социально-экономических прав в документы, закрепляющие гражданские и политические права.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ КОНТАКТНЫЙ ПУНКТ – структура, создаваемая государствами, участвующими в осуществлении Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий, в рамках которой предпринимаются усилия по претворению в жизнь Принципов, по предоставлению необходимых сведений, проведению дискуссий между заинтересованными сторонами. Это может быть межведомственная группа, состоящая из старших представителей одного или нескольких министерств, а также высокопоставленного государственного должностного лица или государственного ведомства, или комиссия независимых экспертов. В НКП могут входить представители делового сообщества, организации рабочих и иных неправительственных организаций.

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ

Устав

Организации Объединенных Наций¹

(Сан-Франциско, 26 октября 1945 г.)

(извлечение)

Глава I. Цели и принципы

Статья 1

Организация Объединенных Наций преследует Цели:

1. Поддерживать международный мир и безопасность и с этой целью принимать эффективные коллективные меры для предотвращения и устранения угрозы миру и подавления актов агрессии или других нарушений мира и проводить мирными средствами, в согласии с принципами справедливости и международного права, улаживание или разрешение международных споров или ситуаций, которые могут привести к нарушению мира;
2. Развивать дружественные отношения между нациями на основе уважения принципа равноправия и самоопределения народов, а также принимать другие соответствующие меры для укрепления всеобщего мира;
3. Осуществлять международное сотрудничество в разрешении международных проблем экономического, социального, культурного и гуманитарного характера и в поощрении и развитии уважения к правам человека и основным свободам для всех, без различия расы, пола, языка и религии,
4. Быть центром для согласования действий наций в достижении этих общих целей.

¹ Международное публичное право. Сборник документов. Том 1. - М.: Изд-во БЕК, 1996.

**Глава IX. Международное экономическое
и социальное сотрудничество**

Статья 55

С целью создания условий стабильности и благополучия, необходимых для мирных и дружественных отношений между нациями, основанных на уважении принципа равноправия и самоопределения народов, Организация Объединенных Наций содействует:

- а) Повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития;
- б) Разрешению международных проблем в области экономической, социальной, здравоохранения и подобных проблем; международному сотрудничеству в области культуры и образования;
- в) Всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод для всех, без различия расы, пола, языка и религии.

Статья 56

Все Члены Организации обязуются предпринимать совместные и самостоятельные действия в сотрудничестве с Организацией для достижения целей, указанных в статье 55.

Статья 57

1. Различные специализированные учреждения, созданные межправительственными соглашениями и облеченные широко международной, определенной в их учредительных актах, ответственностью в области экономической, социальной, культуры, образования, здравоохранения и подобных областях, будут поставлены в связь с Организацией в соответствии с положениями статьи 63.

2. Такие учреждения, которые будут поставлены указанным образом в связь с Организацией, именуются в последующих статьях «специализированные учреждения».

Статья 60

Ответственность за выполнение функций Организации, указанных в настоящей Главе, возлагается на Генеральную Ассамблею и, под руководством Генеральной Ассамблеи, на Экономический и Социальный Совет, которому для этой цели предоставляются полномочия, указанные в Главе X.

Статьи Соглашения Международного валютного фонда 1945 г.² (извлечение)

Статья I. Цели

Цели Международного Валютного Фонда:

(ii) Способствовать процессу расширения и сбалансированного роста международной торговли и за счет этого добиваться достижения и поддержания высокого уровня занятости и реальных доходов, а также развития производственных ресурсов всех государств — членов, рассматривая эти действия как первоочередные задачи экономической политики.

Статьи Соглашения Международного банка реконструкции и развития 1945 г.³ (извлечение)

Статья I. Цели

Целями банка являются:

(III) Содействие перспективному сбалансированному росту международной торговли и поддержание равновесия платежных балансов путем стимулирования международных инве-

² Международное частное право. Сб. документов. – М.: Изд-во БЕК, 1997. Российская Федерация присоединилась к числу членов Международного валютного фонда - постановление Верховного совета Российской Федерации от 22 мая 1992 года N 2815-1.

³ Международное частное право. Сб. документов. – М.: Изд-во БЕК, 1997.

стиций в целях развития производственных ресурсов членов, способствуя тем самым повышению производительности, жизненного уровня и улучшению условий труда на их территориях.

**Устав
Международной организации труда
от 28 июня 1919 г.,**

(Первоначальный текст Устава, составленный в 1919 г., был изменен поправкой 1922 г., вступившей в силу 4 июня 1934 г.; Актом о поправке 1945 г., вступившим в силу 26 сентября 1946 г.; Актом о поправке 1946 г., вступившим в силу 20 апреля 1948 г.; Актом о поправке 1953 г., вступившим в силу 20 мая 1954 г.; Актом о поправке 1962 г., вступившим в силу 22 мая 1963 г. и Актом о поправке 1972 г., вступившим в силу 1 ноября 1974 г.; Актом о поправке 1986 г.)⁴

Преамбула

Принимая во внимание, что всеобщий и длительный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;

Принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие несправедливость, нужду и лишения для большого количества людей, что порождает недовольство, которое подвергает опасности мир и согласие во всем мире, и принимая во внимание необходимость улучшения этих условий путем, например: регулирования часов работы, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели; регулирования набора рабочей силы; борьбы с безработицей; гарантирования заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защиты рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве;

⁴ Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: Международное бюро труда, 1996.

защиты детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности; защиты интересов трудящихся, занятых в чужих странах; признания принципа равной зарплаты за равный труд; признания принципа свободы ассоциаций; организация технического обучения и других мероприятий;

Принимая также во внимание, что отказ какой-нибудь страны предоставить трудящимся человеческие условия труда является помехой для других стран, желающих улучшить условия труда в своих странах;

Высокие договаривающиеся стороны, движимые чувствами справедливости и человечности так же, как и желанием обеспечить длительный мир во всем мире, и в целях выполнения задач, указанных в этой преамбуле, одобряют следующий Устав Международной Организации Труда;

Часть I. Организация

Статья 1.

1. Создается постоянная Организация для выполнения целей, изложенных в преамбуле к настоящему Уставу и в Декларации о целях и задачах Международной Организации Труда, принятой в Филадельфии 10 мая 1944 г., текст которой прилагается к настоящему Уставу.

2. Членами Международной Организации Труда являются те государства, которые были членами Организации на 1 ноября 1945 г., и такие другие государства, которые могут стать членами в соответствии с положениями параграфов 3 и 4 этой статьи.

3. Любой первоначальный член организации Объединенных Наций и любое государство, принятое в члены ООН решением Генеральной Ассамблеи в соответствии с положениями Устава ООН, может стать членом Международной Организации Труда, сообщив Генеральному Директору Международно-

го Бюро Труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Международной Организации Труда.

4⁵. Генеральная Конференция Международной Организации Труда может также принимать в Члены Организации, большинством в две трети голосов делегатов, присутствующих на сессии, включая две трети голосов принявших участие в голосовании правительственных делегатов. Такой прием входит в силу с момента, когда правительство нового Члена сообщает Генеральному Директору Международного Бюро Труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Организации.

5. Ни один член Международной Организации Труда не может выйти из Организации без предварительного уведомления Генерального Директора Международного Бюро Труда.

Такое предварительное уведомление входит в силу через два года после даты его получения Генеральным Директором и при условии выполнения членом всех финансовых обязательств, вытекающих из его членства. Если член Организации ратифицировал какую-либо международную конвенцию по труду, его выход не освобождает его на период, установленный Конвенцией, от обязательств, вытекающих из Конвенции или связанных с ней.

6. В случае, если какое-либо государство перестанет быть членом организации, его новый прием будет регулироваться положениями параграфа 3 или параграфа 4 настоящей статьи

Статья 2.

Постоянная Организация состоит из: а/ Генеральной Конференции представителей, членов Организации, б/ Административного Совета, составленного в соответствии со статьей

⁵ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) пункт 4 настоящей статьи изложен в новой редакции.

7, и с/ Международного Бюро Труда под руководством Административного Совета.

Статья 3.

1. Генеральная Конференция представителей членов Международной Организации Труда должна созываться каждый раз, когда этого требуют обстоятельства, но не реже одного раза в год.

Конференция составляется по принципу: 4 представителя от каждого члена, из которых два являются правительственными делегатами, а два других делегата представляют соответственно: один предпринимателей, а второй трудящихся каждой страны-члена.

2. Каждого делегата могут сопровождать советники, которых должно быть не более двух на каждый вопрос повестки дня сессии. Когда вопросы повестки дня Конференции касаются специально женщин, одним, по крайней мере, из советников должна быть женщина.

3. Каждый член Организации, ответственный за международные отношения территорий, находящихся вне метрополий, может назначить в качестве дополнительных советников к каждому из своих делегатов:

а/ лиц, назначаемых в качестве представителей такой территории в отношении вопросов, входящих в компетенцию властей этой территории,

б/ лиц, назначаемых в помощь делегатам по вопросам, касающимся самоуправляющихся территорий.

4. В случае, если территория находится под совместным управлением двух или более членов Организации, советники могут быть назначены в каждую делегацию этих членов Организации.

5. Члены Организации обязуются назначать неправительственных делегатов и советников по соглашению с наиболее представительными профессиональными организациями или предпринимателей или трудящихся, при условии, что такие организации существуют.

6. Советники могут выступать только по поручению делегата, которого они сопровождают, и по специальному разрешению председателя Конференции; они не имеют права участвовать в голосовании.

7. Делегат может назначить одного из своих советников в качестве заместителя, сообщив об этом в письменной форме председателю Конференции, и в таком случае этому заместителю разрешается выступать и голосовать,

8. Фамилии делегатов и их советников сообщаются Международному Бюро Труда правительствами-членами Организации.

9⁶. Полномочия делегатов и их советников проверяются Конференцией, которая может большинством в две трети поданных голосов, отказаться допустить какого-либо делегата или советника, если она сочтет, что правила назначения, определенные в настоящей статье, не были соблюдены.

Статья 4.

1. Каждый делегат имеет право голосовать индивидуально по всем вопросам, которые поставлены на обсуждение Конференции.

2. Если какой-либо член Организации не назначил одного из двух неправительственных делегатов, которого он имел право назначить, другой неправительственный делегат имеет право присутствовать и выступать на Конференции, но не имеет права голоса.

⁶ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) пункт 9 настоящей статьи изложен в новой редакции.

3. Если в соответствии со статьей 3 Конференции откажется допустить делегата от какого-либо члена Организации, положение настоящей статьи должно применяться, как в случае, если бы такой делегат не был назначен.

Статья 5.

За исключением случаев, когда Конференция сама примет решение относительно места созыва следующей сессии Конференции, место созыва Конференции определяется Административным Советом.

Статья 6⁷.

Любое изменение местонахождения Международного Бюро Труда решается Конференцией большинством в две трети голосов.

Статья 7⁸.

1. Административный совет состоит из ста двенадцати мест:

- пятьдесят шесть мест для лиц, представляющих правительства;
- двадцать восемь для лиц, представляющих предпринимателей;
- двадцать восемь мест для лиц, представляющих трудящихся.

2. Его состав носит как можно более представительный характер, учитывая различные географические, экономические и социальные интересы в каждой из трех групп, пред-

⁷ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) настоящая статья изложена в новой редакции.

⁸ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) настоящая статья изложена в новой редакции

ставленных в МОТ, не нанося, однако, ущерба признанной автономности этих групп.

3. Для того, чтобы удовлетворять требованиям пункта 2 настоящей статьи и обеспечить преемственность работы, предназначенные для представителей правительств пятьдесят четыре из пятидесяти шести мест заполняются следующим образом:

а) Они распределяются между четырьмя географическими регионами (Африка, Америка, Азия и Европа), причем разграничение между ними проводится в случае необходимости, по взаимному соглашению между заинтересованными правительствами. Каждый из этих регионов получает количество мест, исходя из принципа равного взвешивания числа государств-членов в регионе, общей численности их населения и их экономической деятельности, оцениваемой по соответствующим критериям (валовой национальный продукт или взносы в бюджет Организации), понимая при этом, что каждый регион имеет не менее двенадцати мест и не более пятнадцати мест. В целях применения настоящего подпункта первоначальное распределение мест будет следующим: Африка - тринадцать; Америка - двенадцать; Азия - и Европа - поочередно пятнадцать и четырнадцать мест.

б) i) Во время Международной конференции труда правительственные делегаты, представляющие государства-члены каждого из регионов, указанных в подпункте а) настоящего пункта, или включенные в данный регион по взаимному соглашению, или приглашенные на соответствующую региональную конференцию согласно условиям, указанным ниже в пункте 4, составляют избирательную коллегию, ответственную за назначение членов с целью заполнения мест, выделенных для данного региона. Правительственные делегаты, представляющие государства Западной Европы и правительственные деле-

гаты, представляющие социалистические государства Восточной Европы, составляют отдельные избирательные коллегии. Они соглашались делить между собой места, предназначенные для региона и отбирают отдельно своих представителей в Административный совет.

ii) Если особенности региона того, требуют, правительства данного региона могут договориться о формировании подгрупп на субрегиональной основе с целью назначения отдельно членов для заполнения мест, выделенных для соответствующего субрегиона.

iii) О назначениях сообщается Коллегии правительственных делегатов Конференции для объявления результатов. Если процесс выборов или его результаты по региону или субрегиону вызывают, возражения, которые не могут быть урегулированы на этих уровнях, Коллегия правительственных делегатов Конференции принимает решение в рамках соответствующего протокола.

с) Каждая избирательная коллегия принимает необходимые меры, обеспечивающие, чтобы значительное число членов, назначаемых для заполнения мест, выделенных данному региону, выбирались с учетом размера населения, и чтобы соблюдалось справедливое географическое распределение, принимая одновременно во внимание и другие факторы, например, экономическую деятельность соответствующих государств-членов с учетом особенностей, присущих данному региону. Способы применения этих принципов указываются в протоколах, согласованных между правительствами в каждой избирательной коллегии, которые передаются на хранение Генеральному директору МОТ.

4. Каждое из двух остающихся мест передаются поочередно Африке и Америке, с одной стороны, и Азии и Европе, с другой, чтобы позволить каждому из этих регионов обеспе-

чивать участие в процессе выборов на недискриминационной основе тех государств-членов, которые географически входят в него или включены в него по взаимному соглашению, или приглашаются на соответствующую региональную конференцию, но пока не охвачены протоколом ни по данному, ни по какому-либо другому региону, понимая при этом, что такие государства не ставятся в привилегированное положение относительно аналогичных государств. Если дополнительное место не используется в соответствии с вышеприведенными положениями, оно заполняется соответствующим регионом в свете положений его протокола.

5. Члены Административного Совета, представляющие предпринимателей и трудящихся, избираются соответственно делегатами предпринимателей и трудящихся, присутствующими на Конференции.

6. Административный Совет избирается на три года. Если по какой-либо причине по истечении этого срока не будут произведены выборы, Административный Совет продолжает действовать до проведения выборов.

7. Методы заполнения вакансий, назначение заместителей и другие аналогичные вопросы могут быть решены Административным советом с последующим утверждением Конференцией.

8. Административный Совет избирает из своего состава председателя и двух заместителей, из которых один является представителем правительства, один - предпринимателей и один - трудящихся.

9. Административный Совет устанавливает свою собственную процедуру и определяет время своих заседаний. Специальная сессия должна быть созвана, если об этом поступит письменное требование не менее, чем от тридцати двух членов Административного Совета.

Статья 8⁹.

1. Во главе Международного Бюро Труда стоит Генеральный Директор; он назначается Административным Советом, который представляет свое назначение на утверждение Международной конференции труда.

2. В соответствии с инструкциями Административного Совета, Генеральный Директор отвечает перед ним за эффективную работу Бюро и за выполнение любых других задач, которые могут быть ему поручены.

3. Генеральный Директор или его заместитель присутствуют на всех заседаниях Административного Совета.

Статья 9.

1. Аппарат Международного Бюро Труда назначается Генеральными Директором согласно правилам, утвержденным Административным Советом.

2. Поскольку это совместимо с задачей обеспечения наиболее эффективной работы, Генеральный Директор подбирает для работы в Бюро лиц различных национальностей.

3. Некоторое количество из этих лиц должны составлять женщины.

4. Обязанности Генерального Директора и аппарата Бюро должны носить исключительно международный характер. При исполнении своих обязанностей Генеральный Директор и аппарат Бюро не должны ни запрашивать, ни принимать инструкций ни от какого правительства и ни от каких-либо других властей, не относящихся к Организации. Они должны воздерживаться от любых действий, которые не совместимы с их положением международных чиновников, ответственных только перед Организацией,

⁹ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) настоящая статья изложена в новой редакции.

5. Каждый член Организации обязуется уважать исключительно международный характер ответственности Генерального Директора и аппарата Бюро и не пытаться оказать на них давление в выполнении их задач.

Статья 10.

1. В функции Международного Бюро труда включается: сбор и распространение информации по всем вопросам, относящимся к международному регулированию условий труда и положения трудящихся, и в частности, изучение вопросов, которые предложены к рассмотрению на Конференции с целью принятия международных конвенций, а также проведение различных специальных обследований, которые могут быть поручены Конференцией или Административным Советом.

2. Кроме других функций, которые могут быть поручены Административным Советом, Бюро:

a/ подготавливает документы по различным вопросам повестки дня Конференции;

b/ оказывает помощь правительствам по их просьбе и по мере своих возможностей в выработке законов и положений на основе решений Конференции и в улучшении административной практики и системы инспекции;

c/ выполняет обязанности, возложенные на него Уставом в отношении эффективного соблюдения конвенций;

d/ издает и распространяет различного рода публикации, относящиеся к проблемам промышленности и труда и представляющие международный интерес, на таких языках, какие Административный Совет сочтет желательными.

3. Бюро, вообще, имеет такие другие полномочия и обязанности, которые могут быть ему поручены Конференцией или Административным Советом.

Статья 11.

Правительственные органы любого члена Организации, которые имеют отношение к вопросам промышленности и труда, могут связываться непосредственно с Генеральным Директором через представителя их правительства в Административном Совете или в случае отсутствия такого представителя, через любого другого квалифицированного представителя, назначенного правительством для этой цели.

Статья 12.

1. Международная Организация Труда сотрудничает, в рамках настоящего Устава, со всякой Международной организацией общего характера, координирующей деятельность международных публично-правовых организаций, имеющих специализированные задачи, и с международными публично-правовыми организациями, имеющими специализированные задачи в смежных областях .

2. Международная Организация Труда может принимать решения о допуске представителей международных публично-правовых организаций к участию в своих совещаниях и заседаниях без права голоса.

3. Международная Организация Труда может, если она сочтет это желательным, принимать любые соответствующие меры для консультации с признанными неправительственными международными организациями, включая предпринимательские, рабочие, сельскохозяйственные и кооперативные международные организации.

Статья 13.

1. Международная Организация Труда может заключать финансовые и бюджетные соглашения с Организацией Объединенных Наций, которые она сочтет нужными.

2. До заключения таких соглашений или если в какой-либо момент такие соглашения еще не вошли в силу -

а/ каждый член Организации оплачивает расходы, связанные с проездом и содержанием его делегатов, советников и представителей, присутствующих на конференциях и на заседаниях Административного Совета,

б/ все другие расходы Международного Бюро Труда, сессий Конференции или Административного Совета оплачиваются Генеральным Директором Международного Бюро Труда из общего бюджета Международной Организации Труда;

с¹⁰) решения по утверждению бюджета, а также по распределению и получению взносов Международной Организации Труда принимаются Конференцией большинством в две трети голосов и предусматривают, что бюджет и соглашения о распределении расходов между Членами Организации одобряются комитетом, составленным из представителей правительств.

3. Расходы Международной Организации Труда несут члены Организации в соответствии с действующими соглашениями на основе параграфа 1 или параграфа 2 /с/ настоящей статьи.

4¹¹. Члены Организации, за которыми числится задолженность по уплате взносов в Организацию, не имеют права голосовать на Конференции, в Административном Совете или в любом комитете или при выборах Административного Совета, если сумма задолженности равна или превышает сумму взносов за два полных предыдущих года. Конференция может, однако, большинством в две трети голосов разрешить такому Члену голосовать, если она сочтет, что такая неуплата вызвана не зависящими от него обстоятельствами.

¹⁰ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) пункт 2(с) настоящей статьи изложен в новой редакции.

¹¹ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) пункт 4 настоящей статьи изложен в новой редакции.

5. Генеральный Директор Международного Бюро Труда отвечает перед Административным Советом, за соответствующее расходование фондов Международной Организации Труда.

Часть II. Процедура

Статья 14.

1. Повестка дня всех конференций составляется Административным Советом, который рассматривает всякие предложения по повестке дня, сделанные правительством какого-либо члена Организации или представительной организацией, признанной таковой в соответствии со статьей 3, или любой международной публичной организацией.

2. Административный Совет устанавливает правила, обеспечивающие тщательную техническую подготовку и соответствующую консультацию более всего заинтересованных членов путем проведения технической подготовительной конференции или другим способом до принятия конвенции или рекомендации Конференцией.

Статья 15.

1. Генеральный Директор действует в качестве Генерального секретаря Конференции. Он рассылает повестку дня, которая должна быть получена каждым членом организации за 4 месяца до открытия Конференции. Через соответствующее правительство повестка дня сообщается неправительственным делегатам, когда они будут назначены.

2. Доклады по вопросам повестки дня посылаются каждому члену Организации с таким расчетом, чтобы у него было достаточно времени для должного изучения этих докладов до Конференции.

Административный Совет установит правила для претворения в жизнь этого положения.

Статья 16.

1. Любое правительство-член Организации имеет право формально возражать против включения любого вопроса или вопросов в повестку дня. Мотивы такого возражения должны быть изложены в заявлении, адресованном Генеральному Директору, которое тот рассылает всем членам Организации.

2. Вопросы, по которым поступили такие возражения, не исключаются, однако, из повестки дня, если Конференция большинством в две трети присутствующих делегатов проголосует за оставление этих вопросов в повестке дня.

3. Если Конференция решает (в случаях, не связанных с предыдущим параграфом) большинством в две трети голосов присутствующих делегатов, что какой-либо вопрос должен быть обсужден Конференцией, то он должен быть включен в повестку для следующей сессии.

Статья 17¹².

1. Конференция избирает председателя и трех вице-председателей. Один из вице-председателей должен быть правительственным делегатом, один - делегатом предпринимателей, и один - делегатом трудящихся.

Конференция устанавливает свою собственную процедуру и может назначить комитаты для представления докладов по любому вопросу.

2. За исключением случаев, особо оговоренных в других статьях настоящего Устава или в какой-либо конвенции или другом акте, предоставляющем Конференции полномочия, или в соглашениях по финансовым и бюджетным вопросам, заключенных в соответствии со статьей 13, все вопросы решаются простым большинством голосов, (поданных за или против).

¹² Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) настоящая статья изложена в новой редакции.

3. В случаях, когда Устав предусматривает принятие решения простым большинством голосов, решение считается принятым если за него проголосовало, по крайней мере, одна четверть присутствующих на сессии Конференции делегатов; в случаях, когда Устав предусматривает принятие решения большинством в две трети голосов, решение считается принятым, если за него проголосовало, по меньшей мере, одна треть присутствующих на сессии делегатов в случаях, когда Устав предусматривает принятие решения большинством в три четверти голосов, решение считается принятым, если за него проголосовало, по меньшей мере, три восьмых, присутствующих на сессии делегатов.

4. Голосование считается недействительным, если в нем участвовало менее половины делегатов, присутствующих на сессии и имеющих право голоса.

Статья 18.

Конференция может включить в любой комитет, который она создает, технических экспертов без права голоса.

Статья 19.

1. Если Конференция высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, она должна определить, получают ли эти предложения форму:

- a/ международной конвенции, или
- b/ рекомендации, если вопрос, стоящий на обсуждении, или какой-либо аспект его таковы, что решение по нему не может быть принято в настоящее время в форме конвенции.

2¹³. В том и другом случае большинство в две трети голосов необходимо для окончательного принятия Конференцией конвенции или рекомендации.

¹³ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) пункт 2 настоящей статьи изложен в новой редакции.

3. При выработке любой конвенции или рекомендации для всеобщего применения Конференция должна учитывать условия отдельных стран, как-то: климат, недостаточное промышленное развитие или другие специфические обстоятельства, которые делают промышленные условия существенно различными. Конференция в таком случае предлагает такие изменения, которые она считает необходимыми ввиду особых условий этих стран.

4. Два экземпляра конвенции или рекомендации должны быть подписаны председателем Конференции и Генеральным Директором. Из этих экземпляров, один сохраняется в архивах Международного Бюро Труда, а другой отсылается Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций. Генеральный директор МБТ пересылает заверенную копию конвенции или рекомендации каждому члену Организации.

5. В случае конвенции:

a/ конвенция пересылается всем членам Организации для ратификации;

b/ каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции или, в случае исключительных обстоятельств, не позднее 18 месяцев с момента закрытия Конференции представить конвенцию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка;

c/ члены Организации должны информировать Генерального Директора Международного Бюро Труда о мерах, принятых в соответствии с этой статьей для представления конвенции компетентной власти или властям, сообщая ему любые сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о решениях, принятых этими властями;

d / если член Организации получит согласие компетентных власти или властей, он сообщит о состоявшейся ратификации конвенции Генеральному Директору МБТ и предпримет такие меры, какие будут необходимы для эффективного применения положений данной конвенции;

e/ если член Организации не получит согласия компетентных власти или властей, он не несет в дальнейшем никаких обязательств за исключением того, что он должен доложить Генеральному Директору МБТ в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный Совет, о положении законодательства в его стране и существующей практике по вопросам, которых касается Конвенция, и о том, какие меры были предприняты или намечены для придания силы любым положениям Конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных соглашений или любым другим путем и сообщить о тех обстоятельствах, которые препятствуют или задерживают ратификацию конвенции.

6. В случае рекомендации;

a/ рекомендация сообщается всем членам Организации для рассмотрения ее с целью придания ей силы путем национального законодательства или других мероприятий;

b/ каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции или, при исключительных обстоятельствах, не позднее 18 месяцев с момента закрытия Конференции представить рекомендацию на рассмотрение компетентных власти или властей для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка;

c/ члены Организации должны информировать Генерального Директора Международного Бюро Труда о мерах, предпринятых в соответствии с настоящей статьей для представления рекомендации компетентной власти или властям, сообщая

ему любые сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о принятых или решениях;

d/ кроме представления рекомендации на рассмотрение компетентных власти или властей никаких обязательств член Организации в дальнейшем не несет перед Организацией, за исключением обязанности докладывать Генеральному Директору МБТ в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный Совет, о положении законодательства в его стране и существующей практике по вопросам, которых касается рекомендация, и о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, какие необходимы или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения их.

7. В случае федеративного государства будут применяться следующие положения:

a/ в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает в соответствии с конституционной системой более подходящими для принятия действий в федеральном порядке, обязательства федерального государства будут такими же, что и других членов Организации, которые не являются федеративными государствами;

b/ в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает в соответствии с конституционной системой более подходящими и во всех или в некоторых отношениях для принятия действий входящими в состав государства штатами, провинциями или кантонами, чем для общегосударственного действия, федеральное правительство должно:

I/ в соответствии со своей конституцией и конституциями заинтересованных входящих в состав государства штатов, провинций или кантонов предпринять эффективные мероприятия для передачи конвенции или рекомендации, не позднее чем

через 18 месяцев с момента окончания сессии Конференции, соответствующим федеральным властям или властям штатов, провинций или кантонов для принятия законодательных или других мер.

II/ Принять меры, в случае согласия соответствующих властей штатов, провинций или кантонов, для организации периодических консультаций между федеральными властями и властями штатов, провинций или кантонов с целью принятия внутри федеративного государства, координированных действий для придания силы положениям этих конвенций и рекомендаций.

III/ информировать Генерального Директора МБТ о мероприятиях, предпринятых в соответствии с этой статьей для представления таких конвенций и рекомендаций на рассмотрение соответствующих федеральных властей и властей штатов, провинций или кантонов, сообщая ему любые сведения о властях, считающихся компетентными, и об их решениях;

IV/ в отношении каждой конвенции, которую оно не ратифицирует, сообщать Генеральному Директору МБТ время от времени, как этого потребует Административный Совет, о положении в законодательстве и существующей практике в федерации и входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается конвенция, и о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям конвенции путем принятия законодательных, административных мер, коллективных соглашений или других мер.

V/ Что касается каждой такой рекомендации, сообщать Генеральному Директору МБТ время от времени, как этого потребует Административный Совет, о положении в законодательстве и существующей практике в федерации и во входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам,

которых касается рекомендация, и о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положения рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, какие найдены или могут быть найдены необходимыми для их принятия или применения.

8. Ни в коем случае принятие какой-либо конвенции или рекомендации Конференцией или ратификация какой-либо конвенции любым членом Организации не должны рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают более благоприятные условия для заинтересованных трудящихся, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией.

9¹⁴. С целью содействия универсальному применению конвенций ко всем народам, в том числе и к тем, которые не достигли еще полного самоуправления, и не нанося ущерба праву на самоуправление какой-либо территории, Члены Организации, ратифицирующие конвенции, примут их положения по мере возможности в отношении всех территорий, за международные отношения которых они несут ответственность.

а) Когда вопросы, затрагиваемые конвенцией, находятся в компетенции самих властей территории, Член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, должен будет направить конвенцию, в возможно короткий срок, правительству данной территории с целью издания закона или принятия других мер; если правительство этой территории согласно, то Член Организации направляет Генеральному Директору Международного Бюро Труда заявление о принятии обязательств по конвенции от имени такой территории.

б) Заявление о принятии обязательств по какой-либо конвенции может быть направлено Генеральному Директору Международного Бюро Труда:

¹⁴ Согласно ст. 1 Акта о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) статья 19 настоящего Устава дополнена параграфом 9.

i) двумя или более Членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением;

ii) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединенных Наций или какого-либо другого действующего в отношении такой территории постановления.

c) Принятие обязательств по какой-либо конвенции на основе подпунктов а) или b) влечет за собой принятие от имени заинтересованной территории обязательств, предусмотренных условиями конвенции, и обязательств, вытекающих из Устава Организации и относящихся к ратифицированным конвенциям.

d) Каждый Член Организации или международная власть, направившие заявление на основе настоящего пункта, могут, в соответствии с положениями конвенции относительно ее денонсации, направить новое заявление, денонсирующее принятие обязательств конвенции от имени любой территории, указанной в заявлении.

e) С целью поощрения предусмотренной выше универсальности применения, Член или Члены Организации или заинтересованная международная власть представляют, по просьбе Административного Совета, доклад Генеральному Директору Международного Бюро Труда о законодательстве и практике на территориях, в отношении которых конвенция не применяется, по вопросам, которых касается конвенция, и о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных и административных мер, коллективных договоров или любым другим путем, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют принятию конвенции или задерживают его.

f) Настоящий временный пункт перестанет применяться к народам зависимых территорий по мере того, как они будут становиться независимыми.

Статья 20.

Всякая конвенция, ратифицированная таким образом, должна быть направлена Генеральным Директором МБТ Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии с положением 102 статьи Устава Объединенных Наций; она связывает только тех членов, которые ее ратифицировали.

Статья 21¹⁵.

1. Если при окончательном голосовании на Конференции какая-либо конвенция не соберет большинства в две трети голосов, тем не менее любые Члены Организации, которые этого пожелают, могут согласиться заключить такую конвенцию между собой.

2. Всякая заключенная таким образом конвенция должна быть переслана заинтересованными правительствами Генеральному Директору МБТ и Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии с положениями статьи 102 Устава Объединенных Наций.

Статья 22.

Каждый из членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному Бюро Труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился. Эти доклады должны быть составлены в такой форме и должны содержать такие сведения, какие будут потребованы Административным Советом.

Статья 23.

1. Генеральный Директор должен на ближайшей сессии Конференции представить краткий отчет об информации и

¹⁵ Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) пункт 1 настоящей статьи изложен в новой редакции.

докладах, присланных ему членами Организации в соответствии со ст.ст. 19 и 22.

2. Каждый член Организации должен разослать представительным организациям, признанным таковыми в целях ст. 3, копии информации и докладов, направленных Генеральному Директору в соответствии со ст.ст. 19 и 22.

Статья 24.

В случае, если какая-либо профессиональная организация предпринимателей или трудящихся заявит протест МБТ о том, что какой-либо член не обеспечил должным образом соблюдения конвенции, участником которой он является, то Административный Совет может передать этот протест правительству, против которого он сделан, и может пригласить это правительство сделать по этому вопросу заявление, которое оно сочтет уместным.

Статья 25.

Если в разумный срок не будет получено никакого заявления от затронутого правительства или если Административный Совет не сочтет его удовлетворительным, то он имеет право опубликовать полученный протест и ответ правительства, если таковой получен.

Статья 26.

1. Каждый из членов имеет право подавать жалобу в МБТ на какого-либо другого члена Организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими в соответствии с предыдущими статьями.

2. Административный Совет, если он считает это целесообразным, может до передачи такой жалобы в комиссию по

расследованию в порядке, предусмотренном ниже, связаться с затронутым правительством, как это описано в ст. 24.

3. Если Административный Совет не считает необходимым сообщить жалобу данному правительству, или если после сообщения ему жалобы он не получил удовлетворяющего его ответа на свое сообщение в разумный срок, Административный Совет может назначить комиссию по обследованию для разбора жалобы и для представления доклада по этому вопросу.

4. Административный Совет может последовать той же процедуре либо по своей собственной инициативе, либо по жалобе какого-либо делегата Конференции.

5. Если рассматриваются вопросы, возникающие в связи со ст.ст. 25 и 26, в Административном Совете, затронутое правительство может, если оно уже не представлено в нем, послать представителя для участия в обсуждении Административным Советом этого вопроса. О дате обсуждения вопроса должно быть в надлежащее время сообщено затронутому правительству.

Статья 27.

В случае передачи жалобы в комиссию по обследованию на основании ст. 26, каждый из членов, независимо от его заинтересованности в этой жалобе, обязуется предоставить в распоряжение комиссии все имеющиеся у него сведения, относящиеся к вопросу, затронутому в жалобе.

Статья 28.

Комиссия по обследованию после всестороннего разбора жалобы составляет доклад, содержащий ее выгоды по всем фактическим данным, позволяющим установить значение этого спора, а также ее рекомендации, относительно тех мер, которые следовало бы предпринять для удовлетворения правительства, подавшего жалобу, и относительно сроков их осуществления.

Статья 29.

1. Генеральный Директор МБТ должен направить доклад комиссии по обследованию Административному Совету и каждому из правительств заинтересованному в споре, и обеспечить опубликование этого доклада.

2. Каждое из заинтересованных правительств должно в течение трех месяцев сообщить Генеральному Директору МБТ, принимает ли оно или нет рекомендации, содержащиеся в докладе комиссии, а если не принимает, то желает ли оно передать спор в Международный Суд.

Статья 30.

В случае, если какой-нибудь из членов Организации не предпримет действий, требуемых __ 5/b, 6/b или 7/b I ст. 19 в отношении какой-либо конвенции или рекомендации, то всякий другой член имеет право передать этот вопрос Административному Совету. В случае, если Административный Совет найдет, что требуемые меры не принимаются, он должен представить об этом доклад Конференции.

Статья 31.

Решение Международного Суда в отношении жалобы или вопроса, который был передан ему на основании ст. 29, будет окончательным.

Статья 32.

Международный Суд может утвердить, изменить или отменить заключение или рекомендации комиссии по обследованию.

Статья 33.

Если какой-либо член Организации не подчинится в назначенное время рекомендациям, которые содержатся в докладе

комиссии по обследованию или в решении Международного Суда, то Административный Совет может рекомендовать Конференции такие действия, какие он сочтет целесообразным для обеспечения выполнения этих рекомендаций.

Статья 34.

Правительство, не выполнявшее своих обязательств, может во всякое время сообщить Административному Совету, что оно предпринимало необходимые меры для того, чтобы осуществить рекомендации комиссии по обследованию или меры, предложенные в решении Международного Суда, и может просить Административный Совет создать комиссию по обследованию для проверки своего сообщения. В этом случае применяются положения ст.ст. 27, 28, 29, 31, 32, и если доклад комиссии по обследованию и решение Международного Суда благоприятны для не выполнявшего своих обязательств правительства, то Административный Совет должен немедленно рекомендовать, чтобы меры, принятые на основании ст. 33, были отменены.

Часть III. Общие положения

Статья 35¹⁶.

1. Члены Организации обязуются применять, согласно с положениями настоящего Устава, ратифицированные ими конвенции на территориях, находящихся вне метрополии, за международные отношения которых они ответственны, включая все подопечные территории, ответственными за управление которых они являются, - за исключением тех случаев, когда вопросы, затронутые в конвенции находятся в пределах компетенции властей территории или когда конвенция неприменима вследствие особых местных условий или когда она должна

¹⁶ Согласно ст. 2 Акта о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) настоящая статья утратила силу.

подвергнуться таким изменениям, которые необходимы, чтобы приспособить ее к местным условиям.

2. Каждый член Организации, ратифицирующий конвенцию, должен в возможно короткий срок после ее ратификации направить Генеральному Директору МБТ декларацию относительно того, в какой мере он обязуется обеспечить применение положений данной конвенции на территориях, не подпадающих под действие пунктов 4 и 5 настоящей статьи. Декларация должна содержать все сведения, требуемые указанной конвенцией.

3. Каждый член, направивший декларацию в силу предыдущего пункта, может время от времени, в соответствии с положениями конвенции, посылать дальнейшую декларацию, изменяющую условия любой предыдущей декларации и указывающую на настоящее положение в отношении таких территорий.

4. Когда вопросы, затронутые конвенцией, находятся в компетенции властей территории вне метрополии, член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, должен направить конвенцию в возможно короткий срок правительству этой территории с целью издания закона или принятия других мер со стороны этого правительства. После этого член Организации по соглашению с правительством этой территории может направить Генеральному Директору МБТ декларацию о принятии обязательств конвенции от имени такой территории.

5. Декларация о принятии обязательств по какой-либо конвенции может быть направлена Генеральному Директору МБТ:

a/ двумя или более членами Организации в отношении территорий, которая находится под их совместным управлением;

b/ любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положения Устава Организации Объединенных Наций или какого-либо другого действующего в отношении такой территории постановления.

6. Принятие обязательств по конвенции на основе п.п. 4 и 5 влечет за собой принятие от имени заинтересованной территории обязательств, предусмотренных условиями конвенции, и обязательств, вытекающих из Устава Организации, которые применяются к ратифицированным конвенциям. Всякая декларация о принятии обязательств может оговаривать изменения положений конвенции, которые необходимы для того, чтобы применить конвенцию к местным условиям.

7. Каждый член Организации или международная власть, которые послали декларацию на основе п.п. 4 и 5 настоящей статьи, могут время от времени, в соответствии с условиями конвенции, направлять новую декларацию, меняющую условия любой предыдущей декларации или денонсирующую от имени заинтересованной территории обязательства, связанные с любой конвенцией.

8. Если обязательства конвенции не приняты от имени территории, упомянутой в п.п. 4 и 5 настоящей статьи, то член или члены Организации или международная власть, заинтересованные в этом вопросе, должны сделать доклад Генеральному Директору МБТ о положении в законодательстве и существующей практике на этой территории в отношении вопросов, затронутых в конвенции. Этот доклад должен показывать, в какой степени придана или будет придана сила любому из положений конвенции путем законодательства, административных мероприятий, коллективных договоров или каким-либо другим путем и, кроме того, указывать на препятствия, которые мешают или откладывают принятие такой конвенции.

Статья 36¹⁷.

1. В соответствии с положениями пункта 2 настоящей статьи, поправки к настоящему Уставу, принятые Конференцией

¹⁷Согласно Акту о поправках к уставу Международной организации труда (Женева, 4 июня 1986 г.) настоящая статья изложена в новой редакции.

большинством в две трети голосов, входят в силу после их ратификации или принятия двумя третями Членов Организации.

2. Если поправка касается:

i) основополагающих целей Организации, изложенных в преамбуле к Уставу и в прилагаемой к нему Декларации о целях и задачах Организации, (преамбула, статья 1; Приложение);

ii) постоянной структуры Организации, состава и функций ее коллегиальных органов, а также назначения и обязанностей Генерального Директора, изложенных в Уставе (статья 1; статья 2; статья 3; статья 4; статья 7; статья 8; статья 17);

iii) уставных положений, касающихся международных конвенций и рекомендаций по труду (статья 19 - 35; статья 37);

iv) положений настоящей статьи, то она считается принятой, если не получит при голосовании менее трех четвертей поданных голосов; она не вступит в силу, если не будет ратифицирована или принята тремя четвертями членов Организации.

Статья 37.

1. Всякий вопрос или спор, касавшийся толкования этого Устава или конвенций, заключенных впоследствии членами в соответствии с положениями этого Устава, должен быть передан на разрешение Международного Суда.

2. Независимо от положения п. 1 настоящей статьи, Административный Совет может сформулировать и представить на одобрение Конференции правила, предусматривающие создание трибунала для быстрого разрешения любого спора или вопроса, касающихся толкования конвенции, которые могут быть переданы трибуналу Административным Советом или в соответствии с положениями данной конвенции. Всякое решение или консультативное заключение Международного Суда

является обязательным для трибунала, созданного в соответствии с настоящим пунктом.

Всякое решение, вынесенное этим трибуналом должно быть сообщено членам Организации, и всякие замечания, которые могут быть сделаны членами по этому поводу, должны быть представлены Конференции.

Статья 38.

1. Международная Организация Труда может созывать региональные конференции и создавать региональные учреждения, которые она сочтет полезными для содействия осуществлению целей и задач Организации.

2. Полномочия, функции и процедура региональных конференций определяются правилами, выработанными Административным Советом и переданными на утверждение Генеральной Конференции.

Часть IV. Различные положения

Статья 39.

Международная Организация Труда должна иметь все права юридические лица, и в частности:

- а/ право заключать договоры;
- б/ право приобретать и располагать движимым и недвижимым имуществом;
- с/ право возбуждать судебные дела.

Статья 40.

1. Международная Организация Труда пользуется на территории каждого из своих членов привилегиями и иммунитетом, необходимыми для осуществления ее целей.

2. Делегаты Конференции, члены Административного Совета, Генеральный Директор и чиновники МБТ также пользу-

ются привилегиями и иммунитетом, которые необходимы для независимого выполнения их функций, связанных с Организацией.

3. Эти привилегии и иммунитет будут определены в отдельном соглашении, которое будет подготовлено Организацией для принятия государствами-членами.

Приложение к Уставу Международной Организации Труда

ДЕКЛАРАЦИЯ относительно целей и задач Международной Организации Труда

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, собравшаяся на свою 26-ю сессию в Филадельфии, принимает сего мая 10 дня 1944 года настоящую Декларацию целей и задач Международной Организации Труда и принципов, которыми должна вдохновляться политика ее Членов.

Конференция вновь подтверждает основные принципы, на которых основывается Организация, и, в частности, следующие:

- а) труд не является товаром;
- б) свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса;
- в) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- г) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве и путем постоянных и объединенных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными права-

ми с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

Считая, что практика полностью подтвердила справедливость положения Устава Международной Организации Труда о том, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости, Конференция заявляет, что:

а) все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

б) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики;

в) любая национальная и международная политика и меры, в особенности экономического и финансового характера, должны рассматриваться в этом свете и приниматься только в той степени, в какой они содействуют, а не мешают достижению этой основной задачи;

г) Международная Организация Труда обязана изучать и рассматривать все экономические и финансовые программы и меры международного масштаба в свете этой основной задачи;

д) при осуществлении задач, порученных ей, Международная Организация Труда, рассмотрев все относящиеся к этому экономические и финансовые факторы, может включать в свои решения и рекомендации любые положения, которые она считает целесообразными.

Конференция признает торжественное обязательство Международной Организации Труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:

а) полную занятость и повышение жизненного уровня;

б) 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;

в) обеспечение, в качестве средства достижения этой цели и при соответствующих гарантиях для всех заинтересованных, возможностей обучения и передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу и поселения;

г) предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

д) эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

е) расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание;

ж) необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах;

з) защиту благосостояния детей и матерей;

и) обеспечение необходимого питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;

к) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования.

Будучи уверена, что более полное и широкое использование мировых производительных ресурсов, необходимое для до-

стижения заданий, изложенных в данной Декларации, может быть обеспечено путем эффективных международных и национальных действий, включая меры по расширению производства и потребления, устранению серьезных колебаний в экономике, содействию экономическому и социальному прогрессу менее развитых районов мира, обеспечению большей стабильности в мировых ценах на важнейшие товары и содействию большому и устойчивому объему международной торговли, Конференция обещает полное сотрудничество со стороны Международной Организации Труда с такими международными органами, каким может быть поручена часть ответственности за осуществление этой великой задачи и за содействие здравоохранению, образованию и благосостоянию всех народов.

Конференция заявляет, что принципы, изложенные в данной Декларации, полностью применимы ко всем народам и что, в то время как метод их применения должен быть определен с должным учетом стадии социального и экономического развития, достигнутой каждым народом, прогрессивное применение их к народам, еще зависимым, а также к тем, которые уже получили самоуправление, является задачей всего цивилизованного мира.

Декларация МОТ
Об основополагающих принципах и правах в сфере
труда¹⁸
(Женева, 19 июня 1998 г.)

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

¹⁸ Российская газета. - 1998. - 16 декабря.

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных В Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

а) что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филладельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

б) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные 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, а именно:

а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

c) действенное запрещение детского труда; и

d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

a) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

b) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и

c) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в насто-

ящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

Приложение

Механизм реализации Декларации

I. Общая цель

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить предпринимаемые государствами - членами Организации усилия по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации и подтвержденных в настоящей Декларации.

2. В соответствии с этой целью, имеющей исключительно поощряющий характер, настоящий механизм реализации позволит определить области, в которых помощь со стороны Организации, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для ее членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав. Он не подменяет собой существующие контрольные механизмы и никоим образом не помешает их функционированию; соответственно, конкретные ситуации входящие в сферу действия этих контрольных механизмов, не будут рассматриваться или пересматриваться в рамках настоящего механизма реализации.

3. Два нижеприведенные аспекта настоящего механизма имеют в своей основе существующие процедуры: ежегодные

меры по реализации, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций, повлекут за собой лишь некоторую адаптацию существующего порядка применения пункта 5 е) статьи 19 Устава;

глобальный доклад позволит получить наиболее оптимальные результаты от процедур, проводимых в соответствии с Уставом.

II. Ежегодные меры, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций

А. Цель и сфера применения

1. Цель заключается в том, чтобы предоставить возможность проводить ежегодно с помощью упрощенных процедур, взамен введенного Административным советом в 1995 году четырехлетнего цикла, обзор мер, принятых в соответствии с Декларацией теми государствами-членами, которые еще не ратифицировали все основополагающие Конвенции.

2. Эта процедура будет охватывать каждый год все четыре области основополагающих принципов и прав, указанных в настоящей Декларации.

В. Порядок и методы работы

1. Указанная процедура будет основываться на докладах, запрашиваемых у государств-членов в соответствии с пунктом 5 е) статьи 19 Устава. Формуляры докладов будут составлены таким образом, чтобы получать от правительств, которые не ратифицировали одну или более из основополагающих Конвенций, информацию, касающуюся всех изменений, которые могли иметь место в их законодательстве и практике, принимая должным образом во внимание статью 23 Устава и сложившуюся практику.

2. Эти доклады, в том виде, как они будут обработаны МБТ, будут рассматриваться Административным советом.

3. Для подготовки введения к обработанным таким образом докладам с целью привлечь внимание к любым аспектам, которые могут потребовать более глубокого обсуждения, МБТ может обращаться к группе экспертов, назначенных для этой цели Административным советом.

4. Необходимо рассмотреть вопрос о внесении изменений в существующие процедуры Административного совета, с тем чтобы государства-члены, не представленные в Административном совете, могли наиболее подходящим образом представить разъяснения, которые могут оказаться необходимыми или полезными в ходе обсуждений на Административном совете, в дополнение к информации, содержащейся в их докладах.

III. Глобальный доклад

A. Цель и сфера применения

1. Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов мероприятий по техническому сотрудничеству, имеющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения.

2. Доклад будет охватывать ежегодно одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав в порядке очереди.

B. Порядок подготовки и обсуждения

1. Доклад, ответственность за подготовку которого возлагается на Генерального директора, будет составляться на осно-

ве официальной информации или информации, собираемой и оцениваемой в соответствии с установленными процедурами. В отношении государств, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, доклад будет опираться, в частности, на результаты полученные в ходе выполнения вышеупомянутых ежегодных мер по реализации. В отношении государств-членов, ратифицировавших соответствующие Конвенции, доклад будет основываться, в частности, на докладах, рассматриваемых в соответствии со статьей 22 Устава.

2. Этот доклад будет представляться Конференции для трехстороннего обсуждения как доклад Генерального директора. Конференция может рассматривать этот доклад отдельно от докладов, представляемых в соответствии со статьей 12 ее Регламента, и может обсуждать его на заседании, специально посвященном этому докладу, или в любом ином порядке. Затем Административный совет должен будет на одной из ближайших сессий подготовить на основе этого обсуждения заключения, касающиеся приоритетов и планов мероприятий по техническому сотрудничеству, которые должны быть реализованы в последующий четырехлетний период.

IV. При этом понимается, что:

1. Будут подготовлены предложения о внесении поправок в Регламент Административного совета и Конференции, необходимых для выполнения предшествующих положений.

2. Конференция своевременно рассмотрит работу этого механизма реализации в свете приобретенного опыта и даст оценку того, достигнута ли надлежащим образом общая цель, изложенная в Части I.

Приведенный выше текст является текстом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере тру-

да, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, состоявшейся в Женеве и закончившейся 18 июня 1998 года.

Европейская социальная хартия (пересмотренная)

Страсбург, 3 мая 1996 года

*Неофициальный перевод*¹⁹

Преамбула

Подписавшие настоящую Хартию правительства, являющиеся членами Совета Европы,

учитывая, что целью Совета Европы является достижение еще более тесного единства между его членами в целях защиты и осуществления идеалов и принципов, которые являются их общим наследием, и содействия их экономическому и социальному прогрессу, в частности путем обеспечения и более широкой реализации прав человека и основных свобод;

учитывая, что в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, подписанной в Риме 4 ноября 1950 года, и в Протоколе к ней государства-члены Совета Европы договорились обеспечить своему населению гражданские и политические права и свободы, указанные в этих документах;

учитывая, что в Европейской социальной хартии, открытой для подписания 18 октября 1961 года в Турине, и в Протоколах к ней государства-члены Совета Европы согласились обеспечить своему населению социальные права, указанные в этих документах, в целях повышения их уровня жизни и социального благополучия;

напоминая, что Конференция министров по правам человека, состоявшаяся в Риме 5 ноября 1990 года, подчеркнула не-

¹⁹ Treaty Office on <http://conventions.coe.int>.

обходимость, с одной стороны, сохранить неделимый характер прав человека — гражданских, политических, экономических, социальных и культурных — и с другой стороны, дать новый импульс Европейской социальной хартии;

преисполненные решимости, как было согласовано на Конференции министров в Турине 21 и 22 октября 1991 года, обновить и уточнить основное содержание Европейской социальной хартии, с тем чтобы учесть прежде всего те существенные социальные изменения, которые произошли со времени принятия Хартии;

признавая преимущества закрепления в пересмотренной Хартии, которая должна постепенно заменить существующую Европейскую социальную хартию, прав, провозглашенных в тексте первоначальной Хартии, в поправках к ней и в Дополнительном протоколе 1988 года, а также новых прав,

согласились о нижеследующем:

Часть I

Стороны признают в качестве цели своей политики, которую они будут осуществлять с помощью всех надлежащих средств как национального, так и международного характера, создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление следующих прав и принципов:

1. Каждый человек должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно избранной специальности.

2. Все трудящиеся имеют право на справедливые условия труда.

3. Все трудящиеся имеют право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

4. Все трудящиеся имеют право на справедливое вознаграждение, достаточное для поддержания нормального уровня жизни их самих и их семей.

5. Все трудящиеся и работодатели имеют право на свободное объединение в национальные или международные организации для защиты своих экономических и социальных интересов.

6. Все трудящиеся и работодатели имеют право заключать коллективные договоры.

7. Дети и подростки имеют право на особую защиту от опасности физического и морального ущерба, которой они подвергаются.

8. Работающие женщины в период беременности имеют право на особую защиту их труда.

9. Каждый человек имеет право на надлежащие возможности для профессиональной ориентации в целях оказания ему помощи в выборе профессии, в соответствии с его личными способностями и интересами.

10. Каждый человек имеет право на надлежащие возможности для профессиональной подготовки.

11. Каждый человек имеет право пользоваться любыми средствами, позволяющими ему поддерживать свое здоровье в наилучшем возможном состоянии.

12. Все трудящиеся и их иждивенцы имеют право на социальное обеспечение.

13. Каждый человек, не имеющий достаточных материальных средств, имеет право на социальную и медицинскую помощь.

14. Каждый человек имеет право пользоваться услугами социальных служб.

15. Инвалиды имеют право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества.

16. Семья, являющаяся основной ячейкой общества, имеет право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту для обеспечения ее всестороннего развития.

17. Дети и молодые люди имеют право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту.

18. Граждане любой из Сторон имеют право заниматься на территории любой другой Стороны любой приносящей доход деятельностью на равных основаниях с гражданами этой Стороны, за исключением ограничений, вызванных вескими экономическими или социальными причинами.

19. Трудящиеся-мигранты, являющиеся гражданами одной из Сторон, а также их семьи имеют право на защиту и помощь на территории любой другой Стороны.

20. Все трудящиеся имеют право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признаку пола.

21. Трудящиеся имеют право на получение информации и на то, чтобы с ними консультировались, в рамках предприятий.

22. Трудящиеся имеют право участвовать в определении и в улучшении условий труда и производственной среды на предприятии.

23. Каждый престарелый имеет право на социальную защиту.

24. Все трудящиеся имеют право на защиту в случае прекращения занятости.

25. Все трудящиеся имеют право на защиту их претензий в случае неплатежеспособности их работодателя.

26. Все трудящиеся имеют право на защиту своего достоинства на рабочем месте.

27. Все лица с семейными обязанностями, поступающие или желающие поступить на работу, имеют право сделать это, не подвергаясь дискриминации и по возможности не создавая коллизии между своей работой и семейными обязанностями.

28. Представители трудящихся на предприятиях имеют право на защиту от действий, наносящих им ущерб, и им

должны быть предоставлены надлежащие возможности для осуществления их функций.

29. Все трудящиеся имеют право на получение информации и на то, чтобы с ними консультировались в ходе осуществления коллективных сокращений штата.

30. Каждый человек имеет право на защиту от бедности и социального отторжения.

31. Каждый человек имеет право на жилье.

Часть II

Стороны считают для себя имеющими силу, как это предусмотрено в части III, обязательства, изложенные в нижеследующих статьях и пунктах.

Статья 1 — Право на труд

В целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

1. признать одной из своих основных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости, имея в виду достижение полной занятости;

2. обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно избранной специальности;

3. создать или поддерживать для всех трудящихся бесплатные службы по трудоустройству;

4. обеспечить или содействовать обеспечению соответствующей профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки.

Статья 2 — Право на справедливые условия труда

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда Стороны обязуются:

1. установить разумную продолжительность рабочего дня и рабочей недели и постепенно сокращать продолжительность

рабочей недели в той мере, в какой это позволяет рост производительности труда и другие связанные с этим факторы;

2. установить оплачиваемые праздничные дни;

3. обеспечить предоставление как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска;

4. ликвидировать риск, сопряженный с выполнением опасных и вредных работ, а там, где пока невозможно ликвидировать или в достаточной мере смягчить этот риск, обеспечить либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо дополнительные оплачиваемые отпуска для тех, кто занят на таких работах;

5. обеспечить еженедельный период отдыха, который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха;

6. обеспечить информирование трудящихся в письменной форме как можно быстрее и во всяком случае не позднее чем через два месяца со дня начала их работы по найму о существенных аспектах трудового договора или трудовых отношений;

7. обеспечить, чтобы трудящиеся, занятые на ночной работе, получали льготы, учитывающие особый характер работы в ночное время.

Статья 3 —Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

В целях обеспечения эффективного осуществления права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, Стороны обязуются в консультации с организациями предпринимателей и трудящихся:

1. сформулировать, осуществлять и периодически пересматривать последовательную национальную политику по вопросам охраны и гигиены труда и производственной среды. Первейшей целью этой политики должно быть улучшение ох-

раны и гигиены труда и предотвращение несчастных случаев и ущерба для здоровья и возникающих или случающихся в процессе работы или связанных с ней рисков, прежде всего путем сокращения до минимума причин риска, присущих производственной среде;

2. издать правила безопасности и гигиены труда;
3. принять меры по контролю за применением таких правил;
4. способствовать прогрессивному развитию служб охраны и гигиены труда для всех трудящихся, прежде всего с консультативными и профилактическими функциями.

Статья 4 — Право на справедливое вознаграждение

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение Стороны обязуются:

1. признать право трудящихся на вознаграждение, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни;
2. признать право трудящихся на повышенную оплату за сверхурочную работу, за исключением некоторых особых случаев;
3. признать право трудящихся мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности;
4. признать за всеми трудящимися право на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму;

Бразрешать вычеты из заработной платы только с соблюдением условий и в объеме, которые предусмотрены национальным законодательством или правилами, либо установлены в коллективных договорах или решениях арбитража.

Осуществление этих прав обеспечивается посредством свободно заключаемых коллективных договоров, либо созданного на основании закона механизма установления заработной платы или других средств, отвечающих национальным условиям.

Статья 5 — Право на организацию

В целях обеспечения или поощрения свободы трудящихся и работодателей в создании местных, национальных или меж-

дународных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов и свободы вступления в эти организации, Стороны обязуются обеспечить, чтобы в национальном законодательстве не содержались нормы, ограничивающие эту свободу, и чтобы его нормы не применялись таким образом, что ограничивали бы эту свободу. В какой степени гарантии, предусматриваемые в настоящей статье, относятся к полиции, определяется национальными законами или нормативными актами. Принцип, регулирующий применение этих гарантий в отношении военнослужащих, и степень их применимости в отношении лиц этой категории, также определяются национальными законами или нормативными актами.

Статья 6 – Право на заключение коллективных договоров

В целях обеспечения эффективного осуществления права на заключение коллективных договоров Стороны обязуются:

1. содействовать проведению совместных консультаций между трудящимися и работодателями;

2. содействовать, когда это необходимо и целесообразно, созданию механизмов для проведения добровольных переговоров между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями трудящихся - с другой, с целью регулирования условий занятости посредством коллективных договоров;

3. содействовать созданию и использованию надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров;

и признают:

4. право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров.

Статья 7 – Право детей и молодежи на защиту

В целях обеспечения эффективного осуществления права детей и молодежи на защиту Стороны обязуются:

1. установить, что минимальный возраст приема на работу составляет 15 лет, за исключением случаев, когда дети заняты на определенного вида легких работах, не наносящих ущерба их здоровью, нравственности или образованию;

2. установить, что минимальный возраст для приема на работу в отношении определенных видов занятий, которые считаются опасными и вредными для здоровья, составляет 18 лет;

3. установить, что лица, на которых еще распространяется положение об обязательном обучении, не должны быть заняты на таких работах, которые лишают их возможности получать это обучение в полном объеме;

4. ограничить продолжительность рабочего дня для лиц в возрасте до 18 лет в соответствии с потребностями их развития и, в частности, с их потребностями в области профессиональной подготовки;

5. признать за молодыми трудящимися и учениками право на справедливую оплату труда или на другие соответствующие пособия;

6. установить, чтобы время, затраченное подростками на профессиональную подготовку во время обычного рабочего дня, с согласия работодателя рассматривалось как часть рабочего дня;

7. установить для работающих лиц в возрасте до 18 лет как минимум четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск;

8. установить, что лица в возрасте до 18 лет не должны быть заняты на ночных работах, за исключением некоторых видов работ, предусмотренных в национальных законах или нормативных актах;

9. установить, что лица в возрасте до 18 лет, занятые на некоторых видах работ, предусмотренных национальными за-

конами или нормативными актами, должны проходить регулярный медицинский осмотр;

10. обеспечить специальную защиту от опасности физического и морального ущерба, которой подвергаются дети и молодые люди, и, в частности, от опасности, с которой прямо или косвенно сопряжена их работа.

Статья 8 – Право работающих женщин на охрану материнства

В целях обеспечения эффективного осуществления права работающих женщин на охрану материнства Стороны обязуются:

1. предоставлять женщинам до и послеродовой отпуск общей продолжительностью не менее четырнадцати недель либо в виде оплачиваемого отпуска, либо путем выплаты достаточных пособий по социальному обеспечению или из общественных фондов;

2. считать незаконным, чтобы работодатель уведомлял какую-либо женщину об увольнении в период от момента, когда она уведомила работодателя о своей беременности до окончания ее отпуска по беременности, или уведомлял ее об увольнении в такое время, чтобы в уведомлении срок увольнения пришелся на этот период;

3. обеспечить, чтобы матери, которые должны ухаживать за своими грудными детьми, имели достаточные для этого перерывы в работе;

4. регулировать работу в ночное время беременных женщин, женщин, недавно перенесших роды, и женщин, ухаживающих за своими грудными детьми;

5. запретить любое использование труда беременных женщин, женщин, недавно перенесших роды, и женщин, ухаживающих за своими грудными детьми, на подземных работах в горнодобывающих отраслях и на всех других работах, которые

не подходят для них в силу того, что это опасные, вредные для здоровья или тяжелые работы, а также принять должные меры по защите прав таких женщин в отношении занятости.

Статья 9 – Право на профессиональную ориентацию

В целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную ориентацию Стороны обязуются предоставлять или поощрять, по мере необходимости, оказание услуг, которые помогут всем лицам, в том числе инвалидам, решать проблемы, связанные с выбором профессии, или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и ситуации на рынке труда. Эта помощь должна предоставляться бесплатно как молодым людям, включая школьников, так и взрослым.

Статья 10 – Право на профессиональную подготовку

В целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную подготовку Стороны обязуются:

1. предоставлять или способствовать предоставлению, по мере необходимости и в консультации с организациями работодателей и трудящихся, техническую и профессиональную подготовку всем лицам, включая инвалидов, а также предоставлять средства, дающие доступ к высшему техническому и университетскому образованию исключительно на основе критерия личных способностей;
2. создать или способствовать развитию системы ученичества и иных систем профессиональной подготовки юношей и девушек по различным специальностям по месту работы;
3. обеспечить или развивать по мере необходимости: а) достаточные и легко доступные средства в целях профессиональной подготовки взрослых трудящихся;
4. специальные средства в целях профессиональной переподготовки взрослых трудящихся, вызванные потребностями

технического прогресса и новыми тенденциями в области занятости;

5. принимать специальные меры или способствовать принятию таких мер, в целях переподготовки и включения в производственный процесс длительно безработных;

6. поощрять максимальное использование имеющихся возможностей за счет таких необходимых мер, как:

асокращение или упразднение всякой платы за обучение;

7. предоставление в соответствующих случаях финансовой помощи;

8. свключение в нормальные рабочие часы времени, затрачиваемого трудящимися на дополнительную профессиональную подготовку, которую они получают по просьбе своего работодателя в течение работы по найму;

9. обеспечение, посредством необходимого контроля, осуществляемого в консультации с организациями работодателей и трудящихся, эффективной организации ученичества и любой другой системы подготовки молодых трудящихся, и в целом надлежащей защиты молодых трудящихся.

Статья 11 – Право на охрану здоровья

В целях обеспечения эффективного осуществления права на охрану здоровья Стороны обязуются принять, непосредственно или в сотрудничестве с государственными или частными организациями, соответствующие меры, направленные, в частности, на:

1. устранение, насколько это возможно, причин нездоровья;

2. предоставление услуг консультационного и просветительского характера, направленных на укрепление здоровья и здорового образа жизни и на развитие чувства личной ответственности за свое здоровье;

3. предотвращение, насколько это возможно, эпидемических, эндемических и других заболеваний, а также несчастных случаев.

Статья 12 – Право на социальное обеспечение

В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальное обеспечение Стороны обязуются:

1. создать или поддерживать систему социального обеспечения;

2. поддерживать такую систему социального обеспечения на удовлетворительном уровне, как минимум на уровне, который требуется для ратификации Европейского кодекса социального обеспечения;

3. добиваться постепенного подъема системы социального обеспечения на более высокий уровень;

4. принимать меры путем заключения соответствующих двусторонних и многосторонних соглашений или другими средствами и при соблюдении условий, предусмотренных в этих соглашениях, с тем чтобы обеспечить:

а) одинаковый режим для своих граждан и граждан других Сторон в том, что касается прав на социальное обеспечение, включая сохранение преимуществ, предоставленных законодательством о социальном обеспечении, независимо от любого передвижения защищаемого лица между территориями Сторон;

б) предоставление, сохранение и восстановление прав на социальное обеспечение такими средствами, как суммирование периодов страхования или рабочего стажа, осуществляемых в соответствии с законодательством каждой из Сторон.

Статья 13 – Право на социальную и медицинскую помощь

В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальную и медицинскую помощь Стороны обязуются:

1. обеспечить, чтобы любому лицу, которое не имеет достаточных средств к существованию и которое не в состоянии ни добыть их своими собственными усилиями, ни получить их

из других источников, в частности, за счет выплат в рамках системы социального обеспечения, предоставлялась соответствующая помощь, а в случае болезни - уход, необходимый в его состоянии;

2. обеспечить, чтобы лица, пользующиеся подобной помощью, не ущемлялись в этой связи в своих политических и социальных правах;

3. предусмотреть, чтобы каждый человек через посредство соответствующих государственных или частных служб мог получить такую консультативную и индивидуальную помощь, какие могут потребоваться, чтобы предотвратить, устранить или облегчить материальную нужду лично его и его семьи;

4. применять положения, указанные в пунктах 1, 2 и 3 настоящей статьи, на тех же условиях, что и к своим гражданам, к гражданам других Сторон, законно находящимся на их территории, в соответствии со своими обязательствами по Европейской конвенции о социальной и медицинской помощи, подписанной в Париже 11 декабря 1953 года.

Статья 14 – Право на получение услуг со стороны социальных служб

В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальное обслуживание Стороны обязуются:

1. содействовать деятельности или созданию служб, которые, используя методы социальной работы, способствовали бы благосостоянию и развитию как отдельных лиц, так и групп в обществе, а также их адаптации к социальной среде;

2. поощрять участие отдельных лиц, а также добровольных или иных организаций, в создании и деятельности таких служб.

Статья 15 –Право лиц с физическими и умственными недостатками на независимость, социальную интеграцию и на участие в жизни общества

В целях обеспечения лицам с физическими и умственными недостатками, независимо от их возраста, а также характера и

причин указанных недостатков, возможности эффективно осуществлять право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества Стороны обязуются, в частности:

1. принимать необходимые меры для обеспечения лицам с физическими и умственными недостатками необходимой ориентации, образования и профессиональной подготовки в рамках, когда это возможно, соответствующих общих систем, а когда невозможно - через специализированные государственные или частные учреждения;

2. облегчать лицам с физическими и умственными недостатками доступ к занятости с помощью любых возможных мер, поощряющих предпринимателей к найму и удержанию на работе таких лиц в обычной рабочей среде и, там, где это невозможно в силу их недостатков, к приспособлению условий труда к возможностям таких лиц путем создания предназначенных для них видов занятости в соответствии со степенью их физических или умственных недостатков. В определенных случаях для осуществления таких мер могут потребоваться специализированные службы трудоустройства и поддержки;

3. способствовать полной социальной интеграции таких лиц и их участию в жизни общества, в частности, путем предоставления им технических средств, позволяющих преодолевать препятствия, которые ограничивают их общение и передвижение, и открывающих им доступ к транспорту, жилью, культурной деятельности и полноценному досугу.

Статья 16 – Право семьи на социальную, правовую и экономическую защиту

В целях обеспечения необходимых условий для всестороннего развития семьи, как основной ячейки общества, Стороны обязуются содействовать экономической, правовой и социальной защите семейной жизни, в частности посредством

социальных и семейных пособий, налоговых льгот, поощрения строительства жилья, приспособленного к семейным нуждам, помощи молодым семьям и других соответствующих мер.

Статья 17 – Право матерей и детей на социальную и экономическую защиту

В целях обеспечения эффективного осуществления права детей и молодежи воспитываться в обстановке, способствующей полному развитию их личности, а также их физических и умственных способностей, Стороны обязуются, непосредственно или в сотрудничестве с государственными или частными организациями, принимать все надлежащие и необходимые меры, для того чтобы:

1. а) обеспечить, чтобы дети и молодежь, с учетом прав и обязанностей их родителей, получали необходимые для них заботу, помощь, образование и профессиональную подготовку, в частности путем создания или поддержания достаточных и адекватных для этого учреждений и служб;

б) оберегать детей и молодежь от безнадзорности, насилия и эксплуатации;

с) обеспечивать защиту и особую помощь со стороны государства детям и молодежи, временно или постоянно лишенным поддержки своих семей;

2. обеспечивать детям и молодежи бесплатное начальное и среднее образование, а также содействовать стабильной посещаемости в школах.

Статья 18 – Право заниматься приносящей доход деятельностью на территории других Сторон

В целях обеспечения эффективного осуществления права заниматься приносящей доход деятельностью на территории любой другой стороны Стороны обязуются:

1. применять действующее законодательство в либеральном духе;

2. упростить существующие формальности и сократить или упразднить гербовые и другие сборы с иностранных рабочих или их работодателей;

3. смягчить на индивидуальной или коллективной основе законодательство, регулирующее наем иностранных трудящихся;

и признают:

4. право своих граждан выезжать из своей страны, для того чтобы заняться приносящей доход деятельностью на территории других Сторон.

Статья 19 – Право трудящихся - мигрантов и их семей на защиту и помощь

В целях обеспечения эффективного осуществления права трудящихся - мигрантов и их семей на защиту и помощь на территории любой другой стороны Стороны обязуются:

1. содействовать созданию или поддержанию деятельности служб, призванных оказывать достаточную и бесплатную помощь таким трудящимся и, в частности, предоставлять в их распоряжение точную информацию и предпринимать все необходимые меры, насколько это соответствует национальному законодательству, против вводящей в заблуждение пропаганды, касающейся эмиграции и иммиграции;

2. принимать в рамках своей юрисдикции соответствующие меры для облегчения выезда, проезда и приема таких трудящихся и их семей и обеспечивать им во время проезда в рамках своей юрисдикции оказание необходимых санитарных и медицинских услуг, а также хорошие гигиенические условия;

3. содействовать, когда это представляется целесообразным, сотрудничеству между государственными и частными социальными службами стран эмиграции и иммиграции;

4. гарантировать законно находящимся на их территории трудящимся - мигрантам в той мере, в какой эти вопросы регулируются законами или правилами или входят в компетенцию административных властей, режим, не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в следующих областях:

- а) оплата и иные условия найма и труда;
- б) членство в профессиональных союзах и пользование преимуществами по коллективным договорам;
- с) жилье;

5. обеспечить законно находящимся на их территории трудящимся - мигрантам режим, не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в отношении налогов, сборов и отчислений, взимаемых с лиц, работающих по найму;

6. содействовать в максимально возможной степени воссоединению семей трудящихся - мигрантов, которым разрешено поселиться на их территории;

7. обеспечить законно находящимся на их территории трудящимся - мигрантам режим, не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в отношении доступа к судебным инстанциям по вопросам, упомянутым в настоящей статье;

8. гарантировать законно находящимся на их территории трудящимся - мигрантам, чтобы они не подвергались высылке, кроме случаев, когда они создают угрозу национальной безопасности или наносят ущерб общественному порядку или нравственности;

9. разрешить трудящимся - мигрантам в пределах, разрешенных законом, переводить любую часть их заработка и сбережений, какую они пожелают;

10. распространить защиту и помощь, предусмотренные в настоящей статье, на трудящихся - мигрантов, работающих не

по найму, в том объеме, в каком эти меры применимы к данной категории трудящихся;

11. поощрять обучение и оказывать содействие в обучении трудящихся - мигрантов и членов их семей национальному языку принимающего государства или, если таких языков несколько, - одному из них;

12. поощрять, насколько это практически возможно, обучение и оказывать содействие в обучении детей трудящихся-мигрантов родному языку их родителей.

Статья 20 – Право на равные возможности и равное обращение в занятости и выборе рода занятий без дискриминации по признаку пола

В целях обеспечения эффективного осуществления права на равные возможности и равное обращение в занятости и в выборе занятий без дискриминации по признаку пола Стороны обязуются признавать это право и принимать надлежащие меры для обеспечения осуществления этого права в следующих областях:

а) доступ к занятости, защита от увольнения и профессиональная реинтеграция;

б) профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка и реабилитация;

с) условия найма и труда, включая вознаграждение за труд;

д) профессиональная карьера, включая повышение по работе.

Статья 21 – Право на информацию и консультации

В целях обеспечения эффективного осуществления права трудящихся на получение информации и на то, чтобы с ними консультировались на предприятии, Стороны обязуются принимать или поощрять меры, дающие трудящимся и их представителям в соответствии с национальным законодательством и практикой возможность:

а) регулярно или в нужное время и в понятной форме получать информацию об экономическом и финансовом поло-

жении предприятия, при том понимании, что им может быть отказано в сообщении информации, которая может нанести ущерб предприятию или является конфиденциальной; и

б) того, что с ними в надлежащее время будут консультироваться относительно предлагаемых администрацией предприятия решений, которые могут существенно затронуть интересы трудящихся, особенно тех решений, которые могут оказать серьезное влияние на ситуацию с занятостью на предприятии.

Статья 22 –Право участвовать в определении и улучшении условий труда и производственной среды

В целях обеспечения эффективного осуществления права трудящихся на участие в определении и улучшении условий труда и производственной среды на предприятии Стороны обязуются принимать или поощрять меры, дающие трудящимся или их представителям возможность, в соответствии с национальным законодательством и практикой, участвовать:

а) в определении и улучшении условий труда, организации труда и производственной среды;

б) в обеспечении охраны и гигиены труда на предприятии;

с) в организации социального и социально-культурного обслуживания и создании для этого условий на предприятии;

д) в контроле за соблюдением правил и положений по этим вопросам.

Статья 23 – Право лиц пожилого возраста на социальную защиту

В целях обеспечения эффективного осуществления права пожилых людей на социальную защиту Стороны обязуются принимать или поощрять, непосредственно или в сотрудничестве с государственными и частными организациями, надлежащие меры, направленные, в частности, на то, чтобы:

– дать пожилым людям возможность как можно дольше оставаться полноценными членами общества, путем предоставления:

а) достаточных средств, позволяющих им вести достойную жизнь и играть активную роль в государственной, общественной и культурной жизни;

б) информации об имеющихся услугах и льготах для пожилых людей и о возможностях для последних пользоваться этими услугами;

— дать пожилым людям возможность свободно выбирать свой образ жизни и вести независимое существование в привычной для них обстановке, пока они желают и могут делать это, путем:

а) предоставления им жилья, соответствующего их потребностям и состоянию здоровья или оказания помощи в переоборудовании их жилья в соответствии с их нуждами;

б) заботы об их здоровье, медицинского и иного обслуживания в соответствии с их состоянием;

— гарантировать поддержку пожилым людям, живущим в заведениях для престарелых при уважении неприкосновенности их частной жизни, а также их участие в принятии решений, касающихся условий жизни в заведениях для престарелых.

Статья 24 – Право на защиту при окончании найма

В целях обеспечения эффективного осуществления права трудящихся на защиту в случае окончания найма Стороны обязуются признавать:

а) право всех трудящихся не быть уволенными без уважительных причин, связанных с их служебными возможностями или поведением или с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации;

б) право трудящихся, уволенных без уважительных причин, на адекватную компенсацию и иные надлежащие пособия.

Для этого Стороны обязуются обеспечить трудящемуся, который считает, что его увольнение было необоснованным, право апелляции к беспристрастному органу.

Статья 25 –Право трудящихся на защиту их законных претензий в случае неплатежеспособности работодателя

В целях обеспечения эффективного осуществления права трудящихся на защиту их законных претензий в случае неплатежеспособности работодателя Стороны обязуются обеспечивать, чтобы претензии трудящихся, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, гарантировались соответствующим гарантийным институтом либо любой другой действенной формой защиты.

Статья 26 – Право работника на защиту своего достоинства по месту работы

В целях обеспечения эффективного осуществления реализации права всех трудящихся на защиту достоинства по месту работы Стороны обязуются, в консультации с организациями предпринимателей и трудящихся:

1. содействовать разъяснительной работе и информированию по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте или в связи с работой и их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты трудящихся от такого поведения;

2. содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных трудящихся на рабочем месте или в связи с работой и их предотвращению и принимать необходимые меры для защиты трудящихся от такого поведения.

Статья 27 –Право трудящихся с семейными обязанностями на равные возможности и равное обращение

В целях обеспечения осуществления права на равенство возможностей и на равное обращение трудящихся - мужчин и женщин - с семейными обязанностями, а также трудящихся с

семейными обязанностями, с одной стороны, и всех остальных трудящихся - с другой, Стороны обязуются:

1. принять соответствующие меры, с тем чтобы:

а) предоставлять трудящимся с семейными обязанностями возможность поступить на работу и сохранять работу, а также возобновлять работу после перерыва, вызванного семейными обязанностями, включая меры в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;

б) учитывать их потребности в отношении условий труда и социального обеспечения;

с) развивать государственные и частные социальные службы, в том числе детские сады и другие детские учреждения, или способствовать их развитию;

2. обеспечивать возможность любому из родителей получать после отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком, продолжительность и условия которого должны определяться национальным законодательством, коллективными договорами или практикой;

3. обеспечивать, чтобы семейные обязанности как таковые не служили уважительной причиной для прекращения найма.

Статья 28 –Право представителей трудящихся на защиту и льготы на предприятиях

В целях обеспечения эффективного осуществления права представителей трудящихся осуществлять свои функции Стороны обязуются добиться, чтобы на предприятиях представители трудящихся:

а) пользовались эффективной защитой от действий, направленных против них, включая увольнение на основании их статуса или деятельности в качестве представителей трудящихся на данном предприятии;

б) получали надлежащие средства и возможности, позволяющие им оперативно и действенно выполнять свои функции

с учетом системы трудовых отношений в конкретной стране, а также потребностей, размера и возможностей предприятия.

Статья 29 –Право трудящихся на информацию и консультации с ними при коллективных увольнениях по сокращению штата

В целях обеспечения эффективного осуществления права трудящихся на то, чтобы их информировали и с ними консультировались в случаях коллективных увольнений по сокращению штатов Стороны обязуются обеспечить, чтобы работодатели заблаговременно информировали представителей трудящихся о предстоящих коллективных увольнениях такого рода и консультировались с ними относительно путей и средств, позволяющих ограничить масштабы и смягчить последствия таких увольнений, например, путем использования параллельно с увольнениями социальных мер, направленных, в частности, на содействие новому трудоустройству или переподготовке увольняемых трудящихся.

Статья 30 – Право на защиту от нищеты и социального отторжения

В целях обеспечения эффективного осуществления права на защиту от нищеты и социального отторжения Стороны обязуются:

а) принять меры, в рамках единого и скоординированного подхода, для облегчения лицам, живущим в условиях социального отторжения или нищеты, или же на грани таких условий, а также их семьям доступа, в частности, к занятости, жилью, профессиональной подготовке, образованию, культуре, а также к социальной и медицинской помощи;

б) пересматривать эти меры, с тем чтобы в случае необходимости адаптировать их к меняющимся условиям.

Статья 31 – Право на жилье

В целях обеспечения, эффективного осуществления права на жилье Стороны обязуются принимать меры, направленные на:

1. содействие доступу к жилью, отвечающему должным требованиям;

2. предотвращать бездомность и сокращать ее масштабы с целью ее постепенной ликвидации;

3. сделать цену на жилье доступной для людей, не имеющих достаточных средств.

Часть III

Статья А – Обязательства

1. С учетом положений статьи В, ниже, каждая из Сторон обязуется:

а) рассматривать часть I настоящей Хартии как декларацию целей, к достижению которых она будет стремиться всеми надлежащими средствами в соответствии с вводным пунктом вышеназванной части;

б) считать имеющими для себя обязательную силу по меньшей мере шесть из девяти нижеследующих статей части II настоящей Хартии: статьи 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 и 20;

с) считать имеющими для себя обязательную силу такое дополнительное число статей или имеющих цифровое обозначение пунктов части II настоящей Хартии, которые она изберет, при условии, что общее число обязательных для нее статей и имеющих цифровое обозначение пунктов должно составлять не менее шестнадцати статей или шестидесяти трех имеющих цифровое обозначение пунктов.

2. Статьи или пункты, избранные в соответствии с подпунктами «б» и «с» пункта 1 настоящей статьи, сообщаются Генеральному секретарю Совета Европы во время сдачи на хранение ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении.

3. Каждая из Сторон может впоследствии заявить путем уведомления Генерального секретаря, что она считает имеющими для себя обязательную силу любые иные статьи или

любые иные имеющие цифровое обозначение пункты части II Хартии, которые она еще не приняла в соответствии с положениями пункта 1 настоящей статьи. Такие принятые впоследствии обязательства рассматриваются как неотъемлемая составная часть ратификации, принятия или одобрения и приобретают такую же силу, начиная с первого дня месяца, следующего после даты уведомления.

4. Каждая из Сторон располагает системой трудовой инспекции, соответствующей ее национальным условиям.

Статья В – Связи с Европейской социальной хартией и Дополнительным протоколом 1988 года

1. Ни одна из Сторон Европейской социальной хартии или Дополнительного протокола от 5 мая 1988 года не может ратифицировать, принять или одобрить настоящую Хартию, если она не считает для себя имеющими обязательную силу, по крайней мере, положения, соответствующие положениям Европейской социальной хартии, а там, где это необходимо, - Дополнительного протокола к ней.

2. Принятие обязательств в соответствии с любым положением настоящей Хартии означает, что с момента вступления в силу этих обязательств для соответствующей Стороны в отношении этой Стороны перестают действовать соответствующие обязательства Европейской социальной хартии, а там, где это необходимо, Дополнительного протокола к ней 1988 года в случае, если эта Сторона считает для себя имеющим обязательную силу первый из этих документов или оба эти документа.

Часть IV

Статья С –Контроль за осуществлением обязательств, содержащихся в настоящей Хартии

Осуществление правовых обязательств, содержащихся в настоящей Хартии, подлежит такому же контролю, что и Европейская социальная хартия.

Статья D – Коллективные жалобы

1. Положения Дополнительного протокола к Европейской социальной хартии, предусматривающего систему подачи коллективных жалоб, применяются и к обязательствам, установленным в настоящей Хартии для государств, ратифицировавших указанный Протокол.

2. Любое государство, которое не считает имеющим для себя обязательную силу, Дополнительный протокол к Европейской социальной хартии, предусматривающий систему подачи коллективных жалоб, может при сдаче на хранение своей ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении настоящей Хартии объявить путем уведомления на имя Генерального секретаря Совета Европы о том, что оно принимает порядок контроля за соблюдением им обязательств по Хартии в соответствии с процедурой, предусмотренной в указанном Протоколе.

Часть V

Статья E – Запрет дискриминации

Осуществление прав, изложенных в настоящей Хартии, обеспечивается без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, здоровья, принадлежности к какому-либо национальному меньшинству, рождения или иным признакам статуса.

Статья F – Отступление от выполнения обязательств в случае войны или национальной угрозы

1. В случае войны или иной национальной угрозы для жизни нации, любая Сторона может принять меры в отступление от выполнения своих обязательств по настоящей Хартии в объеме, строго необходимом в связи со сложившимся положением, при условии, что такие меры не противоречат другим ее обязательствам по международному праву.

2. Любая Сторона, воспользовавшаяся этим правом на отступление от выполнения взятых на себя обязательств, в разумные сроки исчерпывающим образом информирует Генерального секретаря Совета Европы о принятых мерах и причинах их принятия. Она также должна информировать Генерального секретаря, когда такие меры прекращают свое действие и возобновляется в полном объеме выполнение принятых ею положений Хартии.

Статья G – Ограничения

1. Изложенные в части I права и принципы, когда они эффективно претворяются в жизнь и их практическое осуществление, как это предусмотрено в части II, не могут подвергаться никаким иным ограничениям, кроме указанных в частях I и II, за исключением ограничений, установленных законом и необходимых в демократическом обществе для защиты прав и свобод других лиц или защиты государственных интересов, национальной безопасности, здоровья населения или общественной нравственности.

2. Ограничения, допускаемые по настоящей Хартии в отношении изложенных в ней прав и обязанностей, не подлежат применению в иных целях, кроме тех, для которых они предусмотрены.

Статья H – Отношения между Хартией и внутренним правом или международными соглашениями

Положения настоящей Хартии не должны применяться в ущерб положениям внутреннего права, любых двусторонних или многосторонних договоров, конвенций или соглашений, которые уже вступили в силу или могут вступить в силу и которые будут более благоприятны для лиц, находящихся под ее защитой.

Статья I – Выполнение взятых на себя обязательств

1. Без ущерба для способов выполнения обязательств, предусмотренные в данных статьях, соответствующие поло-

жения статей 1 - 31 части II настоящей Хартии выполняются с помощью:

- а) законов и нормативных актов;
- б) соглашений между предпринимателями и организациями предпринимателей и организациями трудящихся;
- с) того или иного сочетания указанных двух способов;
- д) иными подходящими способами.

2. Соблюдение обязательств, вытекающих из положений пунктов 1, 2, 3, 4, 5 и 7 статьи 2, пунктов 4, 6 и 7 статьи 7, пунктов 1, 2, 3 и 5 статьи 10 и статей 21 и 22 части II настоящей Хартии, считается эффективным только в том случае, если эти положения применяются в соответствии с пунктом 1 данной статьи к абсолютному большинству трудящихся, к которым относятся эти положения.

Статья J – Поправки

1. Любые поправки к частям I и II настоящей Хартии с целью расширения прав, гарантированных настоящей Хартией, а также любые поправки к частям III - IV, предложенные какой-либо из Сторон или Правительственным комитетом, направляются Генеральному секретарю Совета Европы, а последний направляет их Сторонам настоящей Хартии.

2. Любая поправка, предложенная согласно положениям предшествующего пункта, подлежит рассмотрению Правительственного комитета, который направляет принятый им текст на одобрение Комитета Министров после консультаций с Парламентской ассамблеей. После одобрения текста Комитетом Министров он направляется Сторонам для принятия.

3. Любая поправка к части I и части II настоящей Хартии вступает в силу в отношении тех Сторон, которые приняли данную поправку, в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую эти Стороны сообщают Генеральному секретарю о том, что они принимают ее.

В отношении любой Стороны, которая принимает поправку позднее, она вступает в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую эта Сторона сообщит Генеральному секретарю о принятии ею данной поправки.

4. Любые поправки к частям III - VI настоящей Хартии вступают в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую все Стороны сообщают Генеральному секретарю о том, что они приняли данную поправку.

Часть VI

Статья К – Подписание, ратификация и вступление в силу

1. Настоящая Хартия открыта для подписания государствами-членами Совета Европы. Она подлежит ратификации, принятию или одобрению. Ратификационные грамоты или документы о принятии или одобрении сдаются на хранение Генеральному секретарю Совета Европы.

2. Настоящая Хартия вступает в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую три государства - члена Совета Европы выразят согласие с тем, что в соответствии с предыдущим пунктом они считают настоящую Хартию имеющей для них обязательную силу.

3. Для любого государства - члена, которое впоследствии выразит согласие с тем, что настоящая Хартия имеет для него обязательную силу, Хартия вступает в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты сдачи им на хранение ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении.

Статья L – Территориальное применение

1. Настоящая Хартия применяется к территории метрополии каждой из Сторон. Каждое правительство, подписавшее

Хартию, может при подписании или сдаче на хранение ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении направить на имя Генерального секретаря Совета Европы заявление с указанием территории, которую в этих целях следует рассматривать в качестве территории метрополии.

2. Любая из Сторон может при подписании или сдаче на хранение своей ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении настоящей Хартии или в любое время после этого направить на имя Генерального секретаря Совета Европы заявление о том, что действие Хартии полностью или в ее части распространяется на те территорию или территории вне метрополии, указанные в данном заявлении, которые она представляет в международных отношениях или за которые она несет международную ответственность. В заявлении указываются статьи и пункты части II Хартии, которые Сторона принимает как имеющие обязательную силу в отношении территорий, перечисленных в заявлении.

3. Действие Хартии распространяется на территорию или территории, указанные в вышеупомянутом заявлении, начиная с первого дня месяца, следующего после истечения месячного периода после даты получения Генеральным секретарем уведомления о таком заявлении.

4. Любая Сторона может впоследствии путем уведомления на имя Генерального секретаря Совета Европы заявить о том, что в отношении одной или более территорий, на которые в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи было распространено действие Хартии, она принимает в качестве имеющих обязательную силу любую статью или пункт, имеющий цифровое обозначение, которые она еще не приняла в отношении данной территории или территорий. Такие взятые на себя впоследствии обязательства рассматриваются в качестве составной части первоначального заявления в отношении

данной территории и действуют в том же объеме, начиная с первого дня месяца, следующего после истечения месячного периода после даты получения Генеральным секретарем такого уведомления.

Статья М – Денонсация

1. Любая Сторона может денонсировать настоящую Хартию только по истечении пяти лет с даты вступления ее в силу для данной Стороны или по истечении любого последующего двухгодичного периода и в любом случае, направив за шесть месяцев предварительное уведомление Генеральному секретарю Совета Европы, который соответственно информирует об этом другие Стороны.

2. Любая Сторона может в соответствии с положениями предыдущего пункта денонсировать любые принятые ею статью или пункт части II Хартии при условии, что число статей или пунктов, которые являются обязательными для такой Стороны, ни в какой момент не составляли менее шестнадцати в первом случае и менее шестидесяти трех - во втором и что в это число статей или пунктов по-прежнему входят выбранные Стороной статьи, относящиеся к числу тех, которые специально упомянуты в подпункте «b» пункта 1 статьи А.

3. Любая Сторона может денонсировать настоящую Хартию или любую из статей или пунктов части II Хартии на условиях, указанных в пункте 1 настоящей статьи, в отношении любой территории, на которую действие Хартии распространяется в силу заявления, сделанного в соответствии с пунктом 2 статьи L.

Статья N – Приложение

Приложение к настоящей Хартии является ее неотъемлемой составной частью.

Статья O – Уведомления

Генеральный секретарь Совета Европы уведомляет государства-члены Совета и Генерального директора Международного Бюро труда о:

- а) любом подписании;
- б) сдаче на хранение любой ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении;
- в) любой дате вступления настоящей Хартии в силу в соответствии со статьей К;
- д) любом заявлении, сделанном во исполнение пунктов 2 и 3 статьи А, пунктов 1 и 2 статьи D, пункта 2 статьи F, пунктов 1, 2, 3 и 4 статьи L;
- е) любой поправке в соответствии со статьей J;
- ф) любой денонсации в соответствии со статьей М;
- г) любом другом акте, уведомлении или сообщении, касающемся настоящей Хартии.

В удостоверение чего нижеподписавшиеся, должным образом на то уполномоченные, подписали настоящую пересмотренную Хартию.

Совершено в Страсбурге 3 мая 1996 года, на английском и французском языках, причем оба текста являются равно аутентичными, в единственном экземпляре, который будет храниться в архивах Совета Европы. Генеральный секретарь Совета Европы препровождает должным образом заверенные копии каждому государству-члену Совета Европы и Генеральному директору Международного бюро труда.

Дополнительный протокол к Европейской социальной хартии, вводящий систему коллективных жалоб

Страсбург, 9 ноября 1995 года

Неофициальный перевод²⁰

²⁰ Treaty Office on <http://conventions.coe.int>.

Преамбула

Государства-члены Совета Европы, подписавшие настоящий Протокол к Европейской социальной хартии, открытой к подписанию в Турине 18 октября 1961 года (именуемой далее “Хартия”);

преисполненные решимости принять новые меры по улучшению реального осуществления социальных прав, гарантируемых Хартией;

считая, что эту цель можно достичь, в частности, посредством учреждения процедуры коллективных жалоб, которая, помимо прочего, усилила бы участие социальных партнеров и неправительственных организаций,

договорились о следующем:

Статья 1

Участвующие в настоящем Протоколе Договаривающиеся Стороны признают за следующими организациями право подавать жалобы, ссылаясь на неудовлетворительное выполнение Хартии:

а) международные организации работодателей и трудящихся, указанные в пункте 2 статьи 27 Хартии;

б) другие международные неправительственные организации, наделенные консультативным статусом при Совете Европы и включенные в составляемый в этой связи Правительственным комитетом список;

с) национальные представительные организации работодателей и трудящихся, находящиеся под юрисдикцией Договаривающейся Стороны, в отношении которой подана жалоба.

Статья 2

1. Любое Договаривающееся государство может, кроме того, в момент выражения согласия быть связанным настоящим Протоколом в соответствии с положениями статьи 13 или в любой другой момент впоследствии заявить о призна-

нии права подавать на нее жалобы за другими находящимися под ее юрисдикцией национальными неправительственными представительными организациями, которые обладают особой квалификацией в регулируемых Хартией областях.

2. Такие заявления могут делаться на определенный период времени.

3. Заявления передаются Генеральному секретарю Совета Европы, который направляет их копии Договаривающимся Сторонам и обеспечивает их публикацию.

Статья 3

Международные неправительственные организации и национальные неправительственные организации, указанные соответственно в статье 1b и в статье 2, могут подавать жалобы согласно предусмотренной в этих статьях процедуре лишь в тех областях, в которых признана их особая квалификация.

Статья 4

Жалоба должна подаваться в письменном виде, касаться одного из положений Хартии, с которым согласилась Договаривающаяся Сторона, в отношении которой подана жалоба, и указывать, в какой мере она не обеспечила удовлетворительным образом выполнение данного положения.

Статья 5

Любая жалоба направляется Генеральному секретарю, который подтверждает ее получение, информирует Договаривающуюся Сторону, в отношении которой она подана, и незамедлительно передает ее в Комитет независимых экспертов.

Статья 6

Комитет независимых экспертов может запросить у Договаривающейся стороны, в отношении которой подана жалоба, и организацию, от которой она исходит, сведения и замечания о приемлемости этой жалобы, которые представляются в письменном виде в устанавливаемый им срок.

Статья 7

1. Комитет независимых экспертов информирует через посредство Генерального секретаря участвующие в Хартии Договаривающиеся Стороны о любом принятом им решении о приемлемости жалобы. Комитет запрашивает у заинтересованной Договаривающейся Стороны и подавшей на нее жалобу организации любые требуемые объяснения или информацию, которые представляются в письменном виде в устанавливаемый им срок, а у других участвующих в Протоколе Договаривающихся Сторон — замечания, которые им хотелось бы представить в те же сроки.

2. В случае, если жалоба подается национальной организацией работодателей или трудящихся либо другой неправительственной организацией, национальной или международной, Комитет независимых экспертов информирует об этом через посредство Генерального секретаря международные организации работодателей или трудящихся, указанные в пункте 2 статьи 27 Хартии, с предложением представить в устанавливаемый им срок свои замечания.

3. На основе объяснений, информации или замечаний, представленных в соответствии с вышеуказанными пунктами 1 и 2, Договаривающаяся Сторона, в отношении которой подана жалоба, и подавшая ее организация могут представить в письменном виде любые дополнительные сведения или замечания в устанавливаемый Комитетом независимых экспертов срок.

4. В рамках рассмотрения жалобы Комитет независимых экспертов может организовывать слушания с участием представителей сторон.

Статья 8

1. Комитет независимых экспертов составляет доклад, в котором описывает принятые для рассмотрения жалобы

меры и представляет свое заключение о том, обеспечила или нет удовлетворительным образом затронутая Договаривающаяся Сторона выполнение положения Хартии, в отношении которого была подана жалоба.

2. Доклад передается Комитету министров. Его содержание также доводится до сведения подавшей жалобу организации и участвующих в Хартии Договаривающихся Сторон, при этом последние не имеют права на его публикацию.

Доклад передается Парламентской ассамблее и обнародуется одновременно с резолюцией, предусмотренной статьей 9, либо не позднее четырех месяцев со дня его передачи в Комитет министров.

Статья 9

1. На основе доклада Комитета независимых экспертов Комитет министров принимает резолюцию большинством от поданных голосов. В случае, если Комитет независимых экспертов констатирует неудовлетворительное выполнение Хартии, Комитет министров принимает большинством в две трети от поданных голосов рекомендацию в адрес затронутой жалобой Договаривающейся Стороны. В обоих случаях голосовать могут лишь участвующие в Хартии Стороны.

2. По просьбе затронутой жалобой Договаривающейся Стороны Комитет министров может, если в докладе Комитета независимых экспертов поднимаются новые вопросы, принять решение большинством в две трети от участвующих в Хартии Договаривающихся Сторон о запросе мнения Правительственного комитета.

Статья 10

Затронутая жалобой Договаривающаяся Сторона информирует о принятых по выполнению рекомендации Комитета министров мерах путем направления доклада Генеральному секретарю в соответствии со статьей 21 Хартии.

Статья 11

Статьи от 1 до 10 настоящего Протокола применяются также к статьям части 2 первого дополнительного Протокола к Хартии в отношении государств-участников этого Протокола в той мере, в какой они с этими статьями согласились.

Статья 12

Государства-участники настоящего Протокола считают, что первый пункт приложения к Хартии, касающийся части 3, читается следующим образом: “Понимается, что Хартия содержит юридические обязательства международного характера, выполнение которых подвергается лишь контролю, указанному в части 4 Хартии и в положениях настоящего Протокола”.

Статья 13

1. Настоящий Протокол открыт к подписанию государствами-членами Совета Европы, подписавшими Хартию, которые могут выразить свое согласие быть связанными:

- а) подписанием без оговорок о ратификации, принятии или одобрении; или
- б) подписанием с оговорками о ратификации, принятии или одобрении с последующей ратификацией, принятием или одобрением.

2. Государство-член Совета Европы не может выразить свое согласие быть связанным настоящим Протоколом, не ратифицировав предварительно или одновременно Хартию.

3. Документы о ратификации, принятии или одобрении сдаются на хранение Генеральному секретарю Совета Европы.

Статья 14

1. Настоящий Протокол вступает в силу по истечении одного месяца со дня выражения пятью государствами-членами Совета Европы своего согласия быть связанными настоящим Протоколом в соответствии с положениями статьи 13.

2. Для любого государства-члена Совета Европы, который выразит впоследствии свое согласие быть им связанным, Протокол вступает в силу по истечении месяца со дня сдачи на хранение документа о ратификации, принятии или одобрении.

Статья 15

1. Любая Договаривающаяся Сторона может в любой момент денонсировать настоящий Протокол путем уведомления Генерального секретаря Совета Европы.

2. Денонсация вступает в силу по истечении двенадцати месяцев со дня получения уведомления Генеральным секретарем.

Статья 16

Генеральный секретарь Совета Европы уведомляет все государства-члены Совета:

- а) о любом подписании;
- б) о сдаче на хранение любого документа о ратификации, принятии или одобрении;
- с) о дате вступления в силу настоящего Протокола в соответствии со статьей 14;
- д) о любом другом акте, уведомлении или заявлении, имеющем отношение к настоящему Протоколу.

В удостоверение чего нижеподписавшиеся, должным образом на то уполномоченные, подписали настоящий Протокол.

Совершено в Страсбурге, 9 ноября 1995 года, на французском и английском языках, причем оба текста имеют одинаковую силу, в одном экземпляре, который хранится в архивах Совета Европы. Генеральный секретарь Совета Европы передает заверенную копию Протокола каждому из государств — членов Совета Европы.

Учебное издание

Рустем Шамилевич Давлетгильдеев

**МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВАЯ
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ
ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

Компьютерная верстка *М.В. Рогова*

Дизайн обложки *М.В. Рогова, Ю.Н. Ефремова*

Подписано в печать 18.08.2017 г. Формат 60×84/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 29,76. Тираж 500 экз. Заказ 1321.

Российский университет дружбы народов
115419, ГСП-1, г. Москва, ул. Орджоникидзе, д. 3

Типография РУДН

115419, ГСП-1, г. Москва, ул. Орджоникидзе, д. 3, тел. 952-04-41

Для заметок
