

Бритова Т.К.

*Государственный Институт Управления и Социальных Технологий
БГУ, зав.кафедрой экономического права, доц., канд. юрид. наук*

***Отдельные тенденции реализации норм
международного трудового права
в законодательстве о труде Республики Беларусь.***

Специфической особенностью современного этапа развития белорусского трудового права является его глубокое реформирование с учетом изменений в мировой экономике и праве, возрастающем росте международных экономических, гуманитарных и иных контактов, а это делает в свою очередь актуальным и необходимым всестороннее изучение и использование зарубежного опыта. Унифицирующее воздействие конвенций и рекомендаций Международной Организации Труда и иных подобных международных актов на правовые системы различных государств, приводит к необходимости единообразного регулирования важнейших компонентов трудовых и тесно связанных с ними отношений на международном уровне.

Так, статья 8 Конституции Республики Беларусь является базовой, ибо закрепляет положение, согласно которому Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства. Следовательно, международные стандарты и правовые нормы являются ориентиром для развития и формирования национального трудового законодательства.

Именно сопоставление развития белорусского трудового права с международными тенденциями, позволит в свою очередь выявить в какой степени национальная система трудового права, его нормы синхронизированы с этими тенденциями: опережает ли она мировое развитие, либо отстает от него или движется в ином, противоположном направлении. А это особенно важно, так как Республика Беларусь наряду с другими государствами является участником международных правовых договоров по правам человека, участником Международной Организации Труда, при разработке и применении правовых норм, регулирующих трудовые и иные тесно связанные с ними отношения.

Известно, что в современной правовой системе права человека в сфере трудовых отношений регулируются на трех уровнях: общемировом, международно-региональном и на уровне двухстороннего межгосударственного сотрудничества.

Итак, на общемировом уровне основополагающими международно – правовыми актами о правах человека в сфере труда являются принятые Генеральной Ассамблеей ООН Всеобщая декларация прав и свобод человека 1948г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966г. и др., а также основные международные акты, посвященные этим проблемам, принятые Международной Организацией Труда как специализированным учреждением ООН.

К таким актам можно отнести следующие конвенции МОТ, ратифицированных Республикой Беларусь: Конвенция №29 «О принудительном труде» 1930г., Конвенция № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»

1948г., Конвенция №98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г., Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда» 1957г., Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973г., Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958г.

Далее хотелось бы заметить, что Беларусь является участником двух международных образований на региональном уровне: Содружество независимых государств (СНГ) и Союзное государство между Россией и Республикой Беларусь. А это в свою очередь позволяет ей участвовать региональных международных договорах, которые заключаются в рамках Союза независимых государств и двусторонних договорах с Россией и другими странами, членами СНГ. Так, например, в Москве 15 апреля 1994г. В своё время было подписано правительствами стран – участниц СНГ соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся – мигрантов. Проблемы, связанные в особенности с международной трудовой миграцией, являются весьма актуальными на современном этапе развития мирового сообщества и требуют всестороннего изучения и урегулирования, а в этой связи необходимо использование зарубежного опыта. Ведь известно, что права трудящихся – мигрантов до настоящего времени должным образом не регламентированы ни в одном из государств – участников Международной Организации Труда. Такое уязвимое положение, в котором часто оказываются трудящиеся – мигранты, и правовые коллизии и трудности, с которыми они могут сталкиваться в связи с их нахождением в государстве, на территории которого осуществляется работа по найму, -

требуют разработки и внедрения целой системы соответствующей правовой защиты.¹¹

Хотя следует признать прогресс, достигнутый некоторыми государствами (Чехия, Германия, Франция и др.) на региональной или двусторонней основе в отношении защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также важность и пользу двухсторонних и многосторонних соглашений в этой области. Так, ранее уже отмечалось, что Республика Беларусь наряду с другими государствами являясь участницей международных договоров по правам человека, участницей Международной Организации Труда, при разработке и применении правовых норм, регулирующих трудовые и иные, связанные с ними отношения, должны руководствоваться основными принципами, обеспечивающими права трудящихся – мигрантов. А использование положительного опыта зарубежных стран, трансформирование и внедрение его, с регламентацией в национальное законодательство Республики Беларусь, изучение практики в части заключения контрактов с трудящимися – мигрантами позволяет в свою очередь выделить особенности заключения таких контрактов. Так, положительным моментом в этой связи является принятие закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» ещё в 1998 году (с последующими изменениями и дополнениями). Таким образом, государство Республика Беларусь приняло меры на уровне закона по обеспечению занятости и защите социальных прав трудящихся-мигрантов. Заключение контракта именно на законной основе, позволит в свою очередь этой категории граждан реализовать своё право на труд.

¹¹ Несовершенство урегулирования весьма очевидно и в трудовом законодательстве Республики Беларусь, ибо в прежнем КЗоТ было целых три статьи, связанных с контрактной формой реализации права на труд (ст. 255-257 КЗоТ РБ), то сейчас на уровне Закона нет такового.

Именно международно-правовое закрепление права на труд взаимосвязано в частности с признанием принципов свободы труда и упразднения принудительного и обязательного труда. В статье 8 Международного Пакта о гражданских и политических правах 1966г., говорится о том, что никто не должен принуждаться к принудительному труду.

Принцип свободы труда представляет каждому трудоспособному гражданину исключительную возможность свободно распоряжаться своей способностью к производительному труду, а следовательно свободно выбирать род занятий и профессию. На основе принципа свободы труда гражданин имеет право по своему желанию заключить трудовой договор с нанимателем, вступая тем самым в трудовое правоотношение. Таким образом, этот принцип дополняется ещё принципом свободы трудового договора, тем самым отражая сущность норм трудового права, регулирующих порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. Так, условия трудового договора, ухудшающие правовое положение работника по сравнению с действующим законодательством, признаются недействительными в силу статьи 23 ТК РФ,

В числе основополагающих принципов в сфере труда, признак принцип закрепления всех форм принудительного и обязательного труда, который закреплен в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998г. Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966г., также закрепила в свою очередь запрещение принудительного труда. А в статье 1 Конвенции МОТ №105 «Об упразднении принудительного труда» говорится прямо, что каждый член МОТ,

ратифицировавший эту конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме. Что же касается Республики Беларусь, то принудительный труд запрещен на основании ч. 4 ст. 41 Конституции РБ. А данное положение более детально конкретизируется в ст.13 ТК РБ.

Заметим также, что принцип свободы труда и запрещения всех форм принудительного и обязательного труда нашел отражение в нормах таких важнейших институтах трудового права Республики Беларусь, как трудовой договор, занятость, трудоустройство и др.

Однако главенствующее место в системе основных принципов трудового права занимает принцип установления государственных гарантий защиты трудовых прав работников. Именно он выражает сущность большинства норм трудового законодательства, ибо обеспечивает реальное осуществление всех без исключения трудовых прав работников. А этот принцип в свою очередь дополняется и конкретизируется принципом реализации права на индивидуальные трудовые споры. Сам порядок разрешения индивидуальных трудовых споров урегулирован в главе 17 ТК. Таким образом, принцип, определяющий право работников на индивидуальные трудовые споры, развивается в принципах института индивидуальные трудовые споры.

В статье 23 Декларации прав человека (1948г.) провозглашено право на свободу объединений, создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих интересов. Данное право является составной частью одного из основополагающих принципов права в сфере труда такого, как свобода объединения. В статье 22 Международного Пакта о

гражданских и политических правах 1966г., отражено, что каждый человек имеет право на свободу ассоциаций с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов. А признание принципа свободы объединений является одним из уставных требований МОТ. Этот важнейший принцип нашёл также своё закрепление и в национальном законодательстве Республики Беларусь: Законе РБ «О профессиональных союзах» от 29 октября 1991г.(в редакции Закона от 14 января 2000г.)² и др. нормах трудового законодательства о труде. Хотелось бы заметить и то, что в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998г. принцип свободы объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров провозглашен одним из основополагающих принципов в сфере труда.

Принцип социального партнерства на современном этапе означает участие работников и представительных органов в управлении производством и установлении условий труда, коллективных переговорах, заключении коллективных договоров и соглашений. Так, к международным актам, регулирующим социальное партнерство в сфере труда можно отнести следующие конвенции МОТ: №87 «О праве ассоциаций и защите права на организацию» 1948г.; №98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949г.; №154 «О коллективных переговорах» 1981г.

Известные российские учёные в области трудового права, Гусов К.Н., Толкунова В.Н., отмечают, что Трудовой

²Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1992. №19. Ст.300. Ведомости Национального собрания Республики Беларусь.2000. №9. Ст.5.;Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 23. 2/146.

кодекс вынес из всех институтов Особенной части трудового права на первое место раздел II «Социальное партнерство».³³

Нельзя не согласиться с мнением К.Н.Калиты, который считает, что рассматриваемый принцип социального партнерства является сравнительно новым и для трудового права Республики Беларусь в смысле его законодательного закрепления, будучи в то же время давно выраженным в законодательстве посредством норм.⁴⁴

Принцип социального партнерства предполагает: равноправие сторон, соблюдение норм законодательства, полномочность, добровольность, и .т.д. Он дополняется принципом защиты экономических и социальных прав и интересов путем реализации права на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку и который конкретизируется в главе 36 ТК РБ.

В условиях глобализации мировых экономических процессов возникает объективная потребность в дальнейшей интеграции правовых систем разных стран мирового сообщества. И думается, что рассмотренные автором статьи отдельные тенденции реализации норм международного трудового права в законодательстве о труде Республики Беларусь, показывают наметившуюся перспективу близости тесного сотрудничества с различными европейскими организациями (Европейский Союз, Совет Европы), одним из условий которого является реформирование белорусской правовой системы в соответствии с международными стандартами (в т. ч. европейскими) странами.

³³ См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – с.39.

⁴⁴ Калита К.Н. О понимании принципа социального партнерства в трудовом праве Республики Беларусь. (Мат. межд. научн. конф. «Проблемы интеграции правовой системы Республики Беларусь в европейское и мировое правовое пространство»-Гродно: БГУ, 2002. – с.276