

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ДЕЙСТВУЮЩИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ МЕХАНИЗМОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ВО ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Н. С. Пилипенко,

доцент кафедры теории и истории права
Гродненского филиала Частного учреждения образования
«БИП – Институт правоведения»
кандидат юридических наук, доцент

Международно-правовое регулирование труда занимает особое место в системе трудового права любого государства. На протяжении свыше ста лет международные акты о труде и социальных вопросах служат единым общемировым ориентиром для разработки внутригосударственных норм о труде. Международные нормы по вопросам труда и трудовых отношений интегрируют общепризнанные принципы и концепции по защите прав трудящихся в конкретные правовые системы в целях глобальной унификации и гармонизации трудовправовых положений законодательства различных стран. Так, заключение международных соглашений, регулирующих условия труда и охрану законных прав работников, является одной из разновидностей защиты прав человека в целом.

Первым документом, закрепившим основные права и свободы человека в сфере трудовых отношений, стала Всеобщая декларация прав человека [1], одобренная резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г. В декларации нашли свое отражение важнейшие трудовые права человека: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы, право на справедливые и благоприятные условия труда, право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, право на отдых, право на создание профсоюзов и вступление в них и др. Однако Всеобщая декларация прав человека является программным политическим документом, так как не имеет обязательного характера для государств. При этом, как отмечает Э. М. Аметистов, «моральный авторитет Декларации позволил ей оказать несомненное влияние не только на национальное право, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященных вопросам труда» [2, с. 65].

Безусловно, тот факт, что права человека являются предметом международно-правового регулирования, служит подтверждением того, что они признаются независимо от их закрепления в законодательных актах конкретных государств и могут быть объектом международно-правовой защиты. Но и это обстоятельство свидетельствует о необходимости придания юридической формы так называемым «естественным» правам. Без этого невозможны ни надлежащая их реализация, ни должная защита как на международном, так и на государственном уровнях. Неслучайно только в результате закрепления прав человека в законодательстве того или иного государства они становятся (официально признаются) правами граждан соответствующей страны. Так, в ст. 2 Конституции Республики Беларусь [3], признается, что человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства. Основные права и свободы человека юридически закрепляются в разделе IV «Личность, общество и государство» Конституции.

Международное регулирование труда и имплементация общепринятых в этой области международных норм основывается также на положениях Устава ООН, где определяются задачи международного сотрудничества по обеспечению соблюдения прав и основных свобод человека.

Трудовые права граждан более широко сформулированы в международных пактах, одобренных Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 году. Пакты содержат конкретные обязательства государств по имплементации этих прав. Большое число норм и нормативных положений, которые устанавливают права человека в области труда, определены в Уставе и актах Международной организации труда (МОТ). Одна из первоочередных целей Устава МОТ – улучшение условий и рынка труда, предотвращение безработицы, обеспечение достойного уровня заработной платы, защита работников-мигрантов и др. [4, с. 46].

Конвенции и рекомендации МОТ, с одной стороны, устанавливают международные трудовые стандарты, а с другой – предоставляют государствам возможность самостоятельно определять объем принимаемых на себя обязательств, выбрать различные средства имплементации, которые призваны решать задачи, связанные с нормативной деятельностью по международным трудовым отношениям. Осуществляя разработку, при-

нятие и контроль за соблюдением международных норм о труде, МОТ регулирует вопросы защиты прав человека в области труда и занятости, оказывает содействие государствам в проведении исследований в области труда, рассматривает жалобы относительно нарушений государствами обязательств по соблюдению международных трудовых норм.

Уставом МОТ предусматривается возможность имплементации международных норм о труде через включение в них обязанностей диспозитивного характера, что позволяет в определенной мере приспособлять международную норму к национальному праву и практике применения с целью постепенного их развития.

Сегодня во всем мире все больше внимания уделяется вопросам предотвращения и урегулирования трудовых споров. Системы предотвращения и разрешения трудовых споров созданы во многих странах. Данные системы включают различные учреждения и структуры с разным распределением обязанностей как по предотвращению, так и по разрешению трудовых споров. МОТ всегда оказывала и оказывает содействие государствам-членам и организациям работников и работодателей в создании и укреплении системы урегулирования споров. Так, в некоторых странах под эгидой МОТ созданы институционные механизмы, предусматривающие в рамках органа регулирования вопросов труда специализированное подразделение по урегулированию споров либо учреждение независимых и автономных органов в соответствии с национальным законодательством. Как указывается в Руководстве МОТ по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров, «кто бы ни занимался спорами – органы регулирования вопросов труда, независимые комиссии либо иные структуры – в их деятельности всегда есть место для совершенствования» [5, с. 9]. Реформы, направленные на укрепление, создание и оздоровление механизмов урегулирования споров, должны быть тщательно продуманы. Логично начать реформу с оценки существующей ситуации – проанализировать, кто и чем занимается, насколько хорошо работает система с точки зрения принципов эффективного управления и соответствует ли она общепризнанным принципам урегулирования споров.

В разных странах системы урегулирования споров различаются. Так, в Рекомендации МОТ № 92 [6] о добровольном при-

мирении и арбитраже 1951 года, во второй статье, указывается, что системы урегулирования споров должны соответствовать национальным условиям. Это необходимо для эффективного функционирования системы рассмотрения споров и поддержания доверия к национальной системе. Во многих государствах можно найти системы урегулирования споров, действующие на приемлемом уровне, однако много есть и таких, которые работают неэффективно, без учета конкретной ситуации и нуждаются в реформировании. Для проведения такого реформирования рекомендации МОТ определяют критерии оценки существующей системы рассмотрения спора. В частности, в Рекомендации № 92 определяются конкретные элементы действенной системы урегулирования споров. Так, для действенной системы регулирования трудовых споров характерны определенные черты:

1. Упор на предотвращение споров (ст. 1 Рекомендаций № 92). Указывается, что органы по добровольному примирению, созданные государством, должны способствовать предупреждению трудовых конфликтов.

2. Ресурсами по предотвращению споров и конфликтов, которыми могут воспользоваться работодатели и работники, могут быть консультативные и информационные услуги, обучение процессу диалога на уровне предприятий.

Статья 3 (2) Рекомендаций № 92 предусматривает, что эти услуги могут предоставляться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон, а также инициированы государственным органом, занимающимся трудовыми отношениями. Также данная статья предусматривает, что примирительная процедура должна быть бесплатной.

3. Соблюдение принципа добровольности. Данный принцип является основополагающим в Рекомендации № 92, которая предусматривает, что процедуры примирения, разработанные государством, являются добровольными.

4. Простота действий и процедур. Действенная система урегулирования трудовых споров предусматривает максимальное избежание сходства с судебным заседанием. Это является залогом того, что процедуры добровольного примирения, разработанные государством, будут оперативными и своевременными, как это предусмотрено ст. 3 (2) Рекомендации № 92.

5. Урегулирование трудового спора через новаторство. Гибкий подход и учет конкретной ситуации, широкий набор форм работы с ситуацией (проведение расследований, установление оценки конкретных фактов, укрепление контактов, эффективное использование информационных технологий и т. д.).

6. Совместное участие в нахождении компромисса. Залогом эффективного разрешения спора является участие в принятии решений всех заинтересованных сторон. Это отражено ст. 2 Рекомендации № 92.

7. Верховенство права. Для эффективного разрешения трудового спора нужны соответствующие правовые рамки и непредвзятая правоприменительная практика.

В каждой стране действует множество заинтересованных сторон в разрешении спора и сталкивается множество мнений. При эффективном управлении трудовым спором происходит согласование разных интересов и достигается консенсус, что отвечает интересам спорящих сторон.

Развитие белорусской экономики и активная позиция Беларуси на международной арене обуславливают необходимость постоянного и конструктивного анализа национальных социально-трудовых норм в контексте общемировых тенденций правового регулирования данной сферы. Использование подходов и концепций, признанных в глобальном масштабе и принятых большинством демократических стран в качестве обязательного минимума и обязанностей субъектов трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений, позволяют имплементировать в белорусском праве решения, неоднократно доказывающие свою целесообразность, одновременно избегая ошибок, и заведомо отказаться от неэффективных направлений развития внутригосударственного трудового права.

Список использованных источников

1. Всеобщая декларация прав человека : [принята 10 дек. 1948 г. Генер. Ассамблеей ООН]. – Минск : Представительство ООН, 2000. – 30 с.

2. Аметистов, Э. М. Международное право и труд: факторы имплементации междунар. норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 272 с.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – 10-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 62 с.

4. Бекашев, Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие // Д. К. Бекашев. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Перспектив», 2008. – 336 с.

5. Руководство по совершенствованию системы урегулирования трудовых споров / Группа техн. поддержки по вопр. достойного труда, Бюро Междунар. орг. труда для стран Вост. Европы и Центр. Азии. – М. : МОТ, 2013. – 256 с.

6. Рекомендация № 92 МОТ о добровольном примирении и арбитраже : [принята в г. Женеве 29.06.1951] // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. конф. труда, 1919 – 1956 : в 2 т. / Междунар. бюро труда. – Женева, 1991. – Т. 1. – С. 1045, 1046.