

туфайли ҳам, ШХТ парламент органларини тузиш тўғрисидаги масала кўриб чиқилса, мақсадга мувофиқ бўлар эди деб ўйлаймиз.

Тўртинчидан, муттасил равишда қайта номлашлар (Ижрочи котиб – Бош котиб), кўчишлар (ШХТ МАТТнинг Бишкекдан Тошкентга кўчирилиши) ва турли тузилмалар билан тажрибалар Ташкилотнинг институционал яхлитлигини мустаҳкамлаши мумкин эмас. Буларнинг барчаси ШХТ таъсис ҳужжатларига тинимсиз ўзгартиришлар киритишни ҳам талаб қилади, бу эса аъзо давлатлар ўртасидаги муносабатларда чалкашликлар пайдо бўлишига олиб келади, зеро улар мазкур ҳужжатларнинг ўз вариантларини асосий ҳужжат билан мувофиқ ҳолатга келтиришга улгурмайдилар.

Аммо, шуни ҳам қайд этиб ўтиш лозимки, ШХТга аъзо давлатлар қисқа муддат ичида Ташкилотнинг муайян институционал тузилмасини яратишга муваффақ бўлдилар. Мазкур ва кейинги босқичларда ушбу тузилмани такомилга етказиш, унинг ижтимоий-иқтисодий асосларини кенгайтириш, шунингдек коллегиял органлар тизимига ўтиш зарур.

Шанхай ҳамкорлик ташкилотининг институционал қурилиши амалда ўз якунига етганини ҳисобга олиб, ШХТга аъзо давлатлар фаолиятини ташқи сиёсий мувофиқлаштиришнинг изчил механизмини шакллантириш тўғрисида сўз юритиш мумкин.

Юқорида баён этилганлар Шанхай ҳамкорлик ташкилотининг вакиллик институтини ривожлантириш зарур деган хулосага келиш имконини беради. Миллий координаторлар институтидан ШХТ ҳузурида аъзо давлатларнинг доимий ваколатхоналарини, аъзо давлатлар ҳузурида эса ШХТ ваколатхоналарини очишга ўтиш, шунингдек келажакда бундай ваколатхоналарни ШХТ ҳузурида кузатувчи мақомига эга бўлган давлатларда ва ШХТга ҳамкор мамлакатларда ҳам очиш ҳозирги кун талабидир.

Т.Исмоилов

Сотрудник Министерства юстиции
Республики Узбекистан

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться перемещением приоритетов в правовом регулировании труда, трудовых отношений. На первый план выдвигаются учёт и охрана интересов трудящегося, защита его прав, обеспечение социальных гарантий.

В трудовых отношениях государство создаёт условия для полной реализации гражданами права на труд, гарантирует равные возможности при выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров соответственно с общественными потребностями.

Но на сегодняшний день в регулировании трудовых отношений, считаются сложным вопросы международно-правового регулирования данных отношений, т.е. трудовых отношений осложнённых иностранным элементом.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наёмного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Новые законодательные акты о труде и принимаемые решения должны отвечать самым высоким требованиям, соответствовать общемировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права.

Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на то, чтобы усовершенствовать систему внутреннего национального трудового права. При этом обязанность государства – члена Международной организации труда (МОТ) – внести изменения в свою систему права в соответствии с конвенциями МОТ возникает лишь постольку, поскольку их нормы содержат, как правило, более льготные условия труда, нежели нормы внутреннего закона. Поэтому трансформация международных норм о труде имеет всё-таки определённую специфику.

В науке трудового права под международно-правовым регулированием труда следует понимать регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений¹.

Это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном трудовом праве. Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные МОТ.

Международная организация труда в настоящее время занимает важное место среди субъектов международно-правового регулирования труда. Созданная

¹ См. напр.: Миронов В.И. Трудовое право. –М., 2009; Смирнова О.Б. Трудовое право. –М., 2004.

в соответствии с Версальским мирным договором в 1919 г. вместе с Лигой Наций и пережившая эту организацию, МОТ в 1946 г. стала первым специализированным учреждением ООН. На сегодняшний день число государств – членов МОТ достигло 170, тогда как первоначально в неё входило лишь 45 государств.

От других международных организаций МОТ отличается одной важной особенностью: представители трудящихся и предпринимателей участвуют в определении её политики на равных правах с представителями правительств, т.е. она строится по принципу равного партнера, что отражает своего рода социальное партнёрство на международном уровне.

Принцип универсальности: его можно назвать принципом всеобщности. Он обеспечивает возможность вступления в МОТ всем государствам, берущим на себя предусмотренные её уставом обязательства. Принцип универсальности выражается также в характере вырабатываемых и принимаемых МОТ многих трудовых норм. Эти нормы, в частности, направлены на создание условий в которых трудящиеся менее развитых регионов мира могли бы получить права, аналогичные правам рабочих и служащих стран с более передовым социальным законодательством. Тем самым международные нормы о труде отражают и основную цель деятельности МОТ, которая заключается в создании универсальной системы защиты основных прав человека, улучшения условий труда и жизни трудящихся. Такие универсальные нормы содержатся, например, в конвенциях МОТ о свободе ассоциаций и праве на коллективные переговоры (№87, №98), защите от принудительного труда (№29, №105) и др. Международные трудовые нормы считаются универсальными ещё и потому, что в их разработке участвуют государства различного социального строя, экономической и политической систем. Универсальность международных трудовых норм в значительной степени способствует взаимодействию с нормами внутригосударственного права и применению этих норм государствами в национальном законодательстве, и тем самым осуществляется задача установления минимальных требований к поведению государств при решении конкретных социальных проблем¹.

Основными субъектами международно-правового регулирования труда в настоящее время являются Организация Объединённых наций и Международная организация труда. Устав ООН принят в Сан-Франциско 26 июня 1945 г. МОТ является специализированным учреждением ООН и в соответствии со своим уставом наделяется полномочиями по принятию международных конвенций и рекомендаций, в том числе и по вопросам трудовых отношений. Постоянным органом МОТ является Международное Бюро Труда (МБТ), выполняющее функции секретариата МОТ.

Субъектами международно-правового регулирования труда на региональном уровне или на двусторонней основе могут выступать различные объединения государств. Так, в настоящее время отдельными полномочиями по этому вопросу обладают члены Содружества Независимых Государств (СНГ), образованного в 1991 году.

На протяжении своего существования МОТ успешно решает поставленные перед ней задачи, разрабатывая и принимая конвенции и рекомендации,

устанавливающие международные трудовые нормы, руководствуясь в своей деятельности принципами универсальности и трёхсторонности (трипартизма), сочетания разработки и принятия норм с контролем за их соблюдением.

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

Наиболее активными в этой области оказались профсоюзы. Для рассмотрения жалоб от них в МОТ был создан специальный Комитет по свободе ассоциаций. Следует отметить ещё один метод контроля, который заложен в Уставе МОТ. В соответствии со ст. 26-34 Устава каждый член организации может подать жалобу в МБТ, если он не удовлетворён тем, насколько другой член организации эффективно обеспечивает выполнение какой-либо конвенции, которую они оба ратифицировали. Разработана процедура рассмотрения такого рода жалоб. Однако даже в том случае, если весь механизм рассмотрения жалоб будет задействован и орган МОТ, ответственный за рассмотрение таких жалоб, признает факт нарушения конвенции, МОТ не может принудительно обязать государство изменить национальное законодательство, дабы оно не противоречило ратифицированной конвенции. Фактически Устав МОТ не содержит твёрдой правовой базы для привлечения к ответственности государств – членов Организации, не выполняющих своих обязательств по ратифицированным конвенциям. Чаще всего ответственность носит моральный характер.

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ).

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

¹ Киселёв И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда). –М., 1995.

сверхурочные, которые допускаются лишь в определенных случаях и подлежат дополнительной оплате.

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

Много международных актов МОТ посвящено обеспечению прав работников в области охраны труда. Эти акты требуют от государств - членов Международной организации труда - проведения государственной политики в области безопасности, гигиены труда, создания эффективной системы инспекции труда.

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

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

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Вместе с тем было бы неверным недооценивать её значение и определённую юридическую силу. Она представляет собой обращённое к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация – источник информации и модель для совершенствования национального законодательства. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм¹.

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

Акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;

Акты, относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;

Акты, регулирующие условия труда;

Акты по безопасности и гигиене труда;

Акты, регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;

Акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;

Акты регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов;

Данная классификация лишь частично совпадает с подразделением трудового права на традиционные институты. Обращает на себя внимание то, что некоторые вопросы труда остались полностью или частично вне регламентации. Например, в самой минимальной степени отрегулированы в международных актах трудовой договор, порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, участие работников в управлении производством; отсутствуют правила, относящиеся к забастовкам, дисциплине труда.[8]

Таким образом, главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех органов МОТ базируется на основе трехстороннего представительства — от правительств, представителей работников и предпринимателей.

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

Можно отметить, что сновная цель международно-правового регулирования труда способствовать улучшению труда широких трудящихся масс. Как уже было сказано выше акты ООН и МОТ дают международные стандарты почти по всем институтам особенной части трудового права и по многим вопросам общей части, а также и то, что они очень сильно влияют на национальное законодательство во всех государствах.

¹ Киселёв И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда). –М., 1995.