

**Международно-правовые стандарты прав и свобод человека в сфере
трудовых отношений**

Елагина Елизавета Александровна

Студент (бакалавр)

Юго-Западный государственный университет, Курск, Россия

E-mail: lizaboyarskaya@mail.ru

Появление международных стандартов труда и их закрепление в национальном законодательстве стран обусловлено рядом причин. Прежде всего, ценность прав и свобод личности в сфере трудовых отношений не должна ставиться под сомнение внутригосударственным признанием. Во-вторых, всё чаще возникает необходимость установления единых возможностей использования определённых трудовых прав вне зависимости от государственных границ. Привлечение внимания международного сообщества к нарушениям прав и свобод человека негативно сказывается на внешнеполитическом имидже любого государства.[1] Поэтому на сегодняшний день большинство развитых стран предпочитают добровольно исполнять взятые на себя обязательства по обеспечению требуемого уровня трудовых прав своих граждан.

Международно-правовое регулирование труда состоит в регламентировании с помощью международных соглашений государств вопросов, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников. Настоящий прогресс в развитии международного регулирования труда произошел в 1919 г. в связи с активной деятельностью Международной организации труда по изданию нормативных актов, появившейся в виде реакции на активное рабочее движение в Европе и США. [2]

В последние десятилетия зарубежные ученые пытались сопоставить применение норм международного трудового права (МТП) в различных странах с точки зрения эффективности их имплементации в национальные системы права. В ст.38 Статута Международного суда ООН говорится об общих принципах права, признанных цивилизованными нациями. Характерно для МТП речь идет о таких нормах, которые закрепляют общеобязательные принципы принятия на себя государствами международных обязательств по обеспечению трудовых прав и гарантий и отклонение от которых недопустимо. Из текста Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм её реализации 1998г. следует, что вне зависимости от ратификации общеобязательными являются следующие принципы: свобода на объединение и право на ведение коллективных переговоров (п.2 Преамбулы), обеспечение равной оплаты за равный труд, запрет детского труда и запрет дискриминации труда.[3] Международный пакт «О гражданских и политических правах» 1966г. также содержит: запрет принудительного труда и свободное осуществление права на ассоциацию, включая право на создание профсоюзов.[4]

На эффективность применения норм международного трудового права влияют все большие и такие правовые акты, как международные коллективные договоры, корпоративные кодексы поведения и т.п. Рассматривая проблему реализации международных норм на практике, В.В. Архиповым был определен ряд причин неприменения международных трудовых стандартов в российских организациях: во-первых, это неосведомленность о них руководителей, работающих с иностранными инвестициями и работниками-иммигрантами; во-вторых, отсутствие надлежащего контроля со стороны уполномоченных органов государства - территориальных трудовых инспекций и органов социального партнерства. [5]

При взаимодействии внутригосударственных и международно-правовых норм полагаем, что предпочтение должно отдаваться последним. Однако следует отметить несоответствие п.д ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и ч.1 ст.120 ТК РФ. Так, норма первого предполагает признание государствами участниками права работника на «вознаграждение за праздничные дни», когда ТК РФ освобождает работодателя от этой обязанности. [6]

Таким образом, международные стандарты прав и свобод человека в трудовой сфере можно охарактеризовать *следующими признаками*:

- 1) международные стандарты труда закрепляются в международно-правовых нормах, признаваемых государствами независимо от их социального строя в качестве общеобязательных;
- 2) представляют собой определённый объём возможностей личности в сфере труда, которым вправе обладать каждый независимо от внутригосударственного признания;
- 3) признание международных стандартов характеризует определённый уровень гуманизации и демократизации человеческих отношений;
- 4) кодифицируют обязательства государства в сфере труда в виде международных соглашений.[7]

В заключение следует отметить, что претворение в жизнь указанных в актах МОТ целей требует от государств значительных финансовых затрат. Поэтому эффективность международных стандартов непосредственно зависит от степени их имплементации во внутригосударственное право и отсутствия препятствий для их правильного применения и использования.

Источники и литература

- 1) Алексеева Л.В. Международные трудовые стандарты прав и свобод человека в Российской Федерации // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2012. - №6-1. С.16-19.
- 2) Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм её реализации от 18 июня 1998г // Российская газета. –1998. - № 238.
- 3) Конвенция №45 Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода от 21 июня 1935г. // Ведомости ВС СССР. - 1961. - № 44. Ст. 446.
- 4) Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. М, 2013.
- 5) Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
- 6) Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. С. 1 - 5.
- 7) Орловский Ю.П., А.Ф. Нуртдинова, Трудовое право России: Учебник. М.: ИНФРАМ, 2010. 648с.
- 8) Черняева Д.В. Международные стандарты труда и российское трудовое право // Справочник кадровика. – 2005. - №4. – С.41-44.

Слова благодарности

Благодарю за наставления и оказанную помощь при выполнении работы своего научного руководителя, Вычерову Надежду Вячеславовну!