Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Конвенции и рекомендации международной организации труда как источники трудового права

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Вострецова, Олеся Александровна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

201

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Вострецова, Олеся Александровна

Введение.

Глава 1. Понятие и система источников трудового права России

§ 1. Понятие источника права.

§ 2. Система источников трудового права России.

§ 3. Международные трудовые стандарты в России.

Глава 2. Деятельность Международной Организации Труда и Трудовое право России

§ 1. Правовая природа конвенций и рекомендаций МОТ.

§ 2. Механизм контроля МОТ: вопросы эффективности.

Глава 3. Применение Конвенций и Рекомендаций МОТ в России.

§ 1. Деятельность субъектов трудовых отношений в системе взаимодействия международного и национального права.

§ 2. Применение Конвенций и Рекомендаций МОТ российскими судами.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Конвенции и рекомендации международной организации труда как источники трудового права"

На современном этапе развития российского трудового права его взаимодействие с международными трудовыми принципами и нормами становится не только законодательно обоснованным в силу, прежде всего Конституции РФ, но и объективно необходимым, исходя из процесса социально-политической и правовой динамики. В силу этого механизмправотворчества международных организаций в сфере трудовых отношений становится для системы российского трудового права неотъемлемой частью, несущей в себе будущие основы для становления, развития и применения национальных моделей их регулирования.

Динамичность отрасли трудового права предполагает, как следствие, необходимость постоянного обновления и даже в некоторых случаях создания новой нормативно-правовой базы, отвечающей потребностям общества на данном этапе его развития. Опыт показывает, что законодатель в рамках национальной правовой системы, как правило, не поспевает за изменениями социально-экономического характера, требующими законодательного признания новых договорных форм или изменения уже существующих, и выработки применительно к ним соответствующих регулятивных средств. Именно в этот момент международный опыт и как его результат -международные трудовые стандарты - достигают пика своей актуальности, и возникает необходимость трансформации их в российскую систему трудовых отношений.

Исторический анализ позволяет выделить Международную Организацию Труда (МОТ) как единственную на современном этапе развития международного трудового права организацию, действующую по принципу трипартизма и осуществляющую процесс правотворчества, направленный на достижение взаимовыгодного и благоприятного сотрудничества работников и работодателей во всем мире. Результатом правотворческой деятельности МОТ становятся Конвенции и Рекомендации, от юридического статуса которых в нашем законодательстве зависит правильное применение и контроль над исполнением норм о труде. Неслучайно на сегодняшний момент Россией ратифицировано значительное количество конвенций, многие из которых на нашей территории обладают статусом источника российского трудового права и имеют, согласно Конституции РФ, приоритет по отношению к иным нормативно-правовым актам о труде. Однако механизм внедрения этих международных источников в российское законодательство о труде до сих пор остается дискуссионным. Также, несмотря на конституционное закрепление "приоритета" международных норм, неясными остаются вопросы окончательной иерархии источников трудового права и как следствие правильное их применение при регулировании трудовых отношений.

Автор диссертации рассматривает проблему взаимодействия международных и национальных норм о труде на современном этапе и дает характеристику конвенций и рекомендаций, выработанных МОТ с позиции источников российского трудового права. В рамках диссертации уточняются понятия "международный источник трудового права" и "международный трудовой стандарт", делается вывод о том, что эти понятия нетождественны и подмена их на уровне право применения таит в себе опасность юридически неточного толкования основ теории трудового права России.

Диссертант с новых позиций уточняет взгляды на проблему трансформирования международных норм о труде в законодательную систему страны с точки зрения теоретической обусловленности и практической необходимости на современном этапе развития трудового права.

В современном мире технологий и информационных сетей выигрывает в практическом плане то государство или то общество, которое признает доминирующую роль глобальных процессов. Реальный парадокс современной политики состоит в следующем: чем меньше делается упор на национальную обособленность и особенности, тем активнее участие в глобальных процессах и как следствие больше выигрыш для конкретной нации. И наоборот, чем сильнее акцентируется национальное правовое начало, тем больше степень изоляции и тем очевиднее в перспективе проигрыш в национальном масштабе.

Особенно остро этот процесс протекает в сфере наемного труда, где взаимодействуют работники и работодатели, имеющие, как правило, разные интересы.

Цели и задачи исследования.

Целью диссертационного исследования является комплексный анализ правовых аспектов нормотворческой деятельности Международной Организации Труда (МОТ); исследование правовой природы конвенций и рекомендаций МОТ как международных источников российского трудового права; определение их содержания и места в системе фундаментальных категорий трудового права. Для достижения обозначенной цели автором были поставлены следующие задачи:

- выработать понятие международно-правового источника в трудовом праве и выявить его роль в регулировании трудовых отношений;

- определить роль конвенций и рекомендаций МОТ как источника международного российского трудового права правовой системы на современном этапе ее развития (в условиях совершенствования правового регулирования общественно-трудовых отношений);

- выработать авторское определение международного правового регулирования и международных трудовых стандартов;

- уточнить научную классификацию конвенций и рекомендаций МОТ с учетом повышения их роли в системе международно-правовых актов;

- проанализировать положения отдельных конвенций и рекомендаций МОТ с позиций необходимости и возможности трансформации и максимального использования в российской правовой системе и, в частности, в российском трудовом праве;

- предложить варианты разрешения проблем регулирования новых видов отношений, возникающих в сфере труда, а также пробелов, которые существуют в регулировании уже существующих отношений путем ратификации конвенций МОТ;

- выявить те нормы трудового права, которые содержатся в ратифицированных конвенциях МОТ и подлежат прямому применению, но не имплементированы в Российское законодательство о труде.

Методологическая основа исследования.

При написании работы применялись как общие методы научного познания (анализ, синтез, сравнение), так и специальные правовые методы исследования. В частности, использовались историко-правовой и сравнительно-правовой методы исследования. Нормативную базу диссертации составили документы МОТ, международно-правовые акты Европейского Союза, нормативные правовые акты отдельных европейских стран. В диссертации использованы материалы судебной практики, проанализированные автором в отделе обобщения практики Верховного Суда РФ.

Теоретическая основа исследования.

В процессе написания работы автор изучил труды крупнейших отечественных ученых-специалистов по трудовому праву (Н.Г.Александрова, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, В.В. Егорова, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, К.Д. Крылова, А.М Куренного, А.М.Лушникова, М.В.Лушниковой, С.П. Маврина, Е.Е. Мачульской, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, О.В. Смирнова, В.И.Смолярчука, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, И.А.Яблоковой и др.). Теоретической основой послужили также работы видных специалистов в области теории права, отечественного, зарубежного и международного конституционного и трудового права и, в частности, труды таких ученых-правоведов как А.Х. Абашидзе, Э.М. Аметистова, К.А. Бекяшева, В.В. Гаврилова, В.М. Жуйкова, А.Я. Капустина, В.А. Карташкина, О.Е.Кутафина, С.Б. Крылова, Н.Б. Крылова, И.И. Лукашука, С.Ю. Марочкина, М.Н.Марченко, А.П. Мовчана, P.A. Мюллерсона, О.И. Тиунова, Г.И. Тункина и других авторов).

Большое внимание автора привлекли исследования видных зарубежных ученых, посвященные непосредственно Международной организации труда, современным проблемам международных организаций и международной защите прав человека (Р. Билдер, Н. Валтикос, У. Дженкс, В. Димитриевич, Ж. Жавилье, С. Коливер, X. Круз, В. Лери, Э. Лэнди, С. Маркс, А. Миллер, Г. Мокхайбер, Ж. Мореле, Ж. Потобски, Б. Рэмчэрэн, Л. Свепстон, Я. Симонидес, X. Хэннам, М. Шмидт, Ф. Элстон, Г. Элфредсон и др.).

Существенное значение для написания диссертации имели опубликованные доклады и решения органов МОТ, а также официальные издания Международного бюро труда, в которых выражены мнения ведущих зарубежных ученых и практиков по современным аспектам деятельности МОТ.

Научная новизна состоит в том, что данная диссертация представляет собой первое комплексное исследование, посвященное изучению правовой природы конвенций и рекомендаций МОТ на современном этапе с позиций необходимости и возможностей их трансформации в российскую правовую систему и активного применения, в частности, в российском трудовом праве. При этом акцент делается на проблему прямого применения всеми участниками общественно-трудовых отношений (органами законодательной и исполнительной власти, судами, конкретными работодателями и гражданами) международных трудовых норм.

Исследованы дискуссионные вопросы, касающиеся правопонимания и источников правового регулирования; места общепризнанных норм и принципов права в системе источников трудового права; взаимодействия международного и внутринационального права.

В работе проведен анализ накопившегося опыта применения ратифицированных конвенций и рекомендаций МОТ как до принятия Трудового кодекса РФ 2001 года (далее - ТК), так и после вступления его в силу. Рассмотрены вопросы взаимодействия трудового права России и международного права.

Выработан ряд рекомендаций, которые могут способствовать повышению эффективности и более полному использованию возможностей, представляемых отечественными организациями трудящихся и работодателей в связи с членством РФ в МОТ.

Предложен обзор развития международно-правового регулирования труда в России, с целью осознания как отрицательного, так и положительного опыта, полезного для дальнейшей системы введения международных норм о труде в российскую правовую законодательную систему.

Наиболее существенные выводы, характеризующие научную новизну диссертационного исследования, отражены в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. В трудовом праве России существует две системы: международная система трудового права и национальная система трудового права. Эти системы являются самостоятельными и разноплановыми, но при этом находятся в постоянном взаимодействии друг с другом. Особенность данного взаимодействия заключается в степени и механизме воздействия данных систем друг на друга. Международное трудовое право задает основные параметры регулирования трудовых отношений в рамках мирового сообщества, в то же время юридическая практика конкретных государств способствует накоплению положительного опыта такого регулирования.

2. Принципы и нормы, составляющие систему международного трудового права, могут регулировать трудовые отношения в России методом прямого юридического воздействия, и опосредовано, т.е. после их предварительной имплементации в российскую законодательную систему. При этом приоритет будет оставаться за Конституцией России.

3. На современном этапе развития трудового права правотворческой деятельности Международной Организации Труда свойственны определенные преимущества по сравнению с другими универсальными и региональными международными организациями, (результатом этой деятельности для нашей страны стали значительное количество ратифицированныхКонвенции, которые являются источниками российского трудового права).

4. Рекомендации МОТ не являются непосредственным источником российского трудового права, в случае юридического спора их положения можно использовать только после необходимой имплементации в российскую законодательную систему. Действительно, нет достаточной правовой основы для ссылки на рекомендации МОТ при рассмотрении судами конкретных трудовых споров, равно как и для использования рекомендаций напрямую иными правоприменителями (работодателями, законодателями). В то же время, ничто не мешает использовать их (со ссылкой на них или без) на любой стадии правотворчества - от разработки законов до локальных нормативных актов, при заключении конкретных трудовых договоров, - и в этом смысле рекомендации МОТ могут выступать в качестве специфических источников трудового права.

5. Различные институты трудового права по-разному подвержены воздействию на них международных трудовых норм, поэтому, несмотря на существующую правовую основу прямого применения международных норм, требуется создание специального механизма имплементации этих норм в нашу правовую систему во избежание "неприживаемости" этих норм в законодательной системе России.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

Содержащиеся в настоящей работе выводы, систематизированная информация, обобщения, рекомендации и материалы могут быть использованы в плане практической помощи специалистам в области трудового права, права международных организаций и международной защиты, прав человека, а также специалистам, занимающимся имплементациеймеждународных договоров в области трудовых прав человека.

Работа также имеет практическую ценность для отдельных работников и работодателей, их организаций, поскольку позволяет уяснить их взаимные права и обязанности, соответствующие обязанности государства, тем самым, создавая предпосылки для увеличения активности участников трудовых отношений и их организаций в международных процедурах, действующих в рамках МОТ.

Исследования, составляющие содержание работы имеют практическую значимость для судей РФ, осуществляющих рассмотрение индивидуальных и коллективных споров трудовых и принятие решений по существу дела.

Настоящее диссертационное исследование может использоваться в учебном процессе в высших учебных заведениях, осуществляющих подготовку, юристов, специалистов по международным отношениям, специалистов других профессий. Материалы работы целесообразно использовать для подготовки спецкурсов по международно-правовому регулированию трудовых отношений, по правам человека, по международным организациям, по сравнительно-правовым дисциплинам.

Апробация результатов исследования

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. Ломоносова.

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, включающих 7 параграфов, заключения и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Вострецова, Олеся Александровна

Заключение.

В диссертации предпринята попытка комплексного исследования нормотворческой деятельности Международной Организации Труда (МОТ) на современном этапе ее развития, изучения конвенций и рекомендаций МОТ, а именно правовой природы их возникновения и дальнейшей их трансформации в российскую правовую системы. При этом делается акцент на проблему прямого применения международных норм о труде всеми участниками трудовых отношений.

В ходе исследования понятия и системы источников трудового права, их иерархии на современном этапе, а также определения роли и значения международно-правого регулирования и международных трудовых стандартов в рамках деятельности МОТ и дальнейшего их «внедрения» в российскую законодательную систему, диссертант пришел к следующим выводам:

1. В настоящее время как на правовую систему России в целом, так и на систему России трудового права в частности, происходит активное воздействие международного опыта и международных трудовых стандартов в объективно непростом процессе урегулирования отношений между работником и работодателем. Этот процесс обусловлен прежде всего необходимостью постоянного обновления правовой базы в сфере регулирования трудовых отношений, как отношений, являющихся содержанием одной из самых динамичных отраслей российского права. В этих условиях исследование деятельности международных организаций, изучение правовой природы принимаемых ими решений, а также анализ дальнейшего механизма трансформации международных норм о труде в российское трудовое законодательство становится непросто значимым, а реально необходимым.

2. Создание правовой системы, адекватно отражающей современное состояние российского трудового права, невозможно без учета происходящих в мировом сообществе интеграционных процессов, обуславливающих взаимозависимость международного и внутригосударственного права. В то же время важно определить границы влияния международного права на национальную правовую систему. Длительное время нормы международного права, регулирующие трудовые правоотношения и национальное трудовое законодательство рассматривались изолировано. Новая Конституция РФ существенно изменила традиционное представление об источниках российского права, официально признав международные нормы и принципы частью национальной правовой системы, что вызвало необходимость разрешения вопроса о их взаимодействии. Таким образом правовая основа данной проблемы закреплена прежде всего в источниках российского трудового права: изначально ч. 4 ст.15 Конституции РФ установила приоритет общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации и признала их составной частью ее правовой системы. Затем законодатель в ТК РФ в ст. 10 также закрепил приоритет международных норм и принципов. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 года "О Применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" установило не только приоритет международных норм, но и указало в пункте 5 на их прямое и непосредственное действие в правовой системе Российской Федерации. Однако несмотря на кажущуюся довольно обширной и достаточно весомой правовую основу для использования международных трудовых норм в России при регулировании трудовых отношений, их участники (и законодатели и правоприменители) не всегда используют напрямую эти международные нормы как при создании нормативной базы для разрешения трудовых споров, так и при их применении в конкретной конфликтной ситуации. Именно поэтому международно-правовое регулирование труда на современном этапе развития трудового права России играет огромное значение в сфере создания трудовых стандартов и представляет собой вынесение совместных решений государствами-участниками в рамках международных организаций, а также заключение двух-, многосторонних договоров между ними по вопросам занятости, определения условий трудовой деятельности, запрещения принудительного труда, свободы ассоциации работников и работодателей и иных вопросов, составляющих предмет трудового регулирования. 3. Центральное место в сфере международного регулирования трудовой деятельности занимают акты Международной организации труда, имеющие форму разрабатываемых и принимаемых на конференциях МОТ конвенций и рекомендаций. Особое значения акты Международной Организации Труда приобретают в связи с тем, что вопреки утверждению известного юриста-международника P.A. Мюллерсона о возможности регулирования в международном договоре только отношений между государствами158, многиеконвенции МОТ непосредственно устанавливают права и обязанности государственных органов, граждан и юридических лиц. В связи с этим в юридической науке и правоприменительной практике возникает ряд вопросов, связанных: с обязательностью для исполнения правовых норм, созданных МОТ; с разрешением противоречий в случае возникновения коллизиймежду положениями конвенций МОТ и внутренним законодательством; с обеспечением исполнения конвенций и рекомендаций МОТ; с установлением меры юридической ответственности в случае их нарушения. Для разрешения этих вопросов в трудовом права России необходимо выделить две системы международную систему трудового права и национальную систему трудового права. В системе международного трудового права праве все соглашения государства принято подразделять на те, применение которых внутри страны невозможно без создания соответствующего национального законодательного акта, и на те, которые имеют прямое непосредственное действие. Международные соглашения об условиях трудовой деятельности существуют и в том, и в другом виде. При подписании государством того или иного международного договора законодатель не всегда торопится с принятием соответствующего внутреннего нормативно-правового акта, иногда этот процесс затягивается на десятилетия. Парадоксальная ситуация складывается в

Курс международного права ВЗт /Оте ред Р А Ыюмерсон Г И Тункин Т I M Наука ¡989 395 с случае возникновения коллизий между внутренними нормативными предписаниями государства и международным соглашением, не относящимся к числу "самоисполнимых". В соответствии с существующим коллизионным правилом внутренняя норма не должна применяться, в то же время невозможно применение и противоречащей ей международной нормы, т.к. она не обладает необходимыми свойствами для непосредственного применения. Результатом становится пробел в правовом регулировании общественных отношений. Приведенный пример представляет собой лишь частный случай неразрешенного противоречия. В то же время все существующие коллизии между нормами международного и национального трудового права можно разделить на выступающие в форме прямых противоречий и на содержащие различия в регулировании трудовых правоотношений. Последние заслуживают большего внимания, т.к. требуют более глубокого и детального исследования. Преимущественное число коллизий такого рода выступает в виде несовпадения объемов содержания международных и внутригосударственных правовых предписаний.

4. Разрешить возникающие противоречия в процессе взаимодействия двух самостоятельных и разноплановых систем (международной системы трудового права и национальной системы трудового права) может придание международному нормативному акту о труде статуса "международного источника трудового права России". К данным источникам будут относиться Конвенции и Рекомендации МОТ. При этом прямому применению при разрешении трудовых споров судами, а также применению этих норм иными участниками трудовых отношений подлежат лишь конвенции, ратифицированные Россией в соответствии с установленной в законе процедурой. Нормы, содержащиеся в рекомендациях и не ратифицированные конвенциях могут служить лишь вспомогательным механизмом регулирования трудовых отношений, и прямому применению будут подлежать лишь после трансформации в российскую законодательную систему.

5.Проблема преодоления противоречий между нормами внутригосударственного и международного права является важной составляющей и в системе трудового права России. Это обусловлено особой динамичностью отрасли трудового права, особенностями отношений, составляющих ее предмет. Существующие международные трудовые стандарты - как результат накопленного международного опыта в регулирования трудовых отношений, полученный путем согласованной деятельности государств в процессе установления справедливых и равных условий труда для всех участников трудовых отношений - должны непременно подлежать как прямому применению, если это обусловлено статусом нормативно-правового акта (ратифицированные конвенции МОТ), так и опосредованному применению (рекомендации МОТ и не ратифицированные конвенции).

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>