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

# Проблемы дискриминации в международном трудовом праве

**Год:**

2002

**Автор научной работы:**

Присекина, Наталья Геннадьевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Владивосток

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

209

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Присекина, Наталья Геннадьевна

Введение

Глава I. Общая характеристика международного трудового права

§1. Понятие, источники и принципы международного трудового 18 права

§2. Международная организация труда как субъект международного трудоюго права

Глава II. Понятие дискриминации в международном трудовом праве

§ 1. Определение дискриминации в международном трудовом праве

§ 2. Виды и формы дискриминации в международном трудовом праве

§3. Международный контроль за применением международных норм о труде. Позитивные меры борьбы с дискриминацией

Глава III. Соотношение правового регулирования дискриминации в международном трудовом праве и национальном «законодательстве некоторых государств

§1. Опыт Швеции

§2. Опыт США

§3. Опыт Японии

§ 4. Опыт Российской Федерации

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Проблемы дискриминации в международном трудовом праве"

Важность и аюуальпостьтемы диссертационного исследовании.

Важность темы диссертационного исследования вызвана тем, что построение и с|юрмирование демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться изменением и перемещением приоритетов в правовом регулировании трудовых отношений, содержании трудового законодательства. Государство, стремящееся к демократическому ypoBi по развития, в первую очередь должно учитывать и охранять права и законные интересы трудящихся, осуществлять их защиту, обеспечивать социальные гарантии. Уровень демократичности государства на международной арене во многом определяется объемом прав, предоставляемых им своимгражданам, и степенью их реализации.

Важнейшей основой любого демократического общества, стремящегося к социальной справедливости и уважению прав человека, является равноправие. Современное международное сообщество вынуждено констатировать, что любое отрицание свобод личности является нарушением прав человека и что действия государств, приводящие к унижению личности, утрате ею человеческого достоинства, ее подавлению, должны быть каждое по отдельности выявлены, подвергнуты осуждению, компенсированы, а по возможности — предотвращены. Однако в реальной жизни практически во всех обществах и сферах человек подвергается дискриминации как с юридической, так и с практической точек зрения. "Низведение личности до уровня "винтика" государственной машины, подавление ее самостоятельности, отсутствие или ограничение свободы творчества случило людей думать, творить, проявлять инициативу; породило тип поведения, ограниченного рамками команды. Таким образом, государство и общество потеряли творческий потенциат десятков миллионов самостоятелы ю мыслящих личностей"1.

Дискриминация труда в XXI веке — это самое уродливое проявление нарушения человеческих прав. Повсеместные нарушения трудовых прав человека часто проходят незамеченными международным сообществом, и, даже будучи замеченными, они остаются безнаказанными и неисправленными. "Дискриминация работников обесценивает в значительной мерезапрет принудительного труда, поскольку лишает жертв дискриминации

1 Курилов В. И. Личность. Труд. Право. М.: Юридическая литература. 1989. С. 4. свободы выбора. Дискриминация унижает человеческое достош клтзо работников, развращает их сознание, создает напряженность в сфере трудовых отношений, питает враждебность одних групп работников в отношении других и, наконец, несовместима с социальным миром и даже создает, в ряде случаев, опасность международных столкновений, т. е. таит угрозу миру во всем мире"1.

Государства часто отрицают не только свою юридическую ответственность за незаконные действия, но и свою подотчетность кому бы то ни было. Юридическая ответственность предполагает наступление правовых последствий в случае нарушения закона Зачастую государства отрицают само существование международных обязательств, оспаривают сам факт нарушения этих обязательств, не признают юрисдикцию судебных органов или право истцов на предъявление иска. Наличие в международном праве юридических возможностей уклонения от ответственности за нарушение международных норм на практике приводит к тому, что государствам редко приходится отвечать за невыполнение своих международных обязательств уважать человеческие права Международная правозащитная практика показывает, например, что универсальные и региональные правозащитные конвенции очень редко применяются в отношении нарушений женских прав2.

Наиболее существенные особенности советского трудового права, характеризовавшегося в юридической литературе как «охранительное»3 или «патерналистское»4, нашли свое отражение в российском трудовом праве в совершенно новой экономической обстановке. Но охранительностъ как метод правовой защиты в условиях современных реалий на рынке труда уже давно «пробуксовывает», что делает трудовое право фактически правом неработающим. В современной правовой науке индустриально развитых стран преобладает иной подход к регулированию трудовых отношений, характеризуемый как антидискриминационпый. Он уходит корнями в либеральную теорию государства, приверженцы которой рассматривают роль государства в регулировании социальных отношений, и в том числе трудовых, как роль

1 Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело. 1999. С. 469.

2 Rebecca Cook. International Human Rights Law Concerning Women: Case Notes and Comments. Vand. Journal of Transnational Law.

3 Власов В. Право женщин на труд// Законность. 1997. № 8.

4 Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т. 2. М. 1998. арбитра. Государство, по их мнению, должно служить нейтральной силой, последствия применения которой в каждом конкретном случае строго просчитываются и взвешиваются, а решения принимаются на основе логического анализа исторического опыта, прецедентов или социологических исследований. Действия государства должны быть направлены на достижение социального прогресса и социального блага. Принимая законы, государство создает некие «правила ифы», признаваемые справедливыми в данный момент времени большинством населения или социальной группой, лоббирующей тот или инойзаконопроект. Однако в связи с изменениями соотношения социалыгых сил в обществе, окружающей социальной среды эти правила могут меняться. Не меняется только одно - роль государства-арбитра, стоящего на страже принятых в установленном порядке правил игры1. В общую канву либеральной концепции вписывается современное трудовое законодательство развитых стран. В этой связи необходим поиск обоснованной, жизнеспособной и эффективной модели регулирования трудовых отношений, реально отражающей потребности рыночной экономики, что обусловливает актуальность соответствующего теоретического осмысления. Возникает необходимость изучения тех явлений, которые могут и должны оказать свое воздействие на изменение трудовых отношений в настоящем и будущем. Остается актуальным изучение и предложение для использования лучшего опыта, накопленного в регулировании социалистических трудовых отношений; положительного опыта, накопленного и апробированного в трудовом праве зарубежных стран; опыта международно-правового регулирования труда как совокупности наиболее прогрессивных, универсальных норм, устанавливающих цивилизованные стандарты в области труда и превышающих уровень, достигнутый в России. Основные идеи международно-правового регулирования труда, признанные мировым сообществом, направлены на достижение единых целей в различных правовых системах. В юридической литературе такого рода сравнительные исследования, к сожалению, недостаточны, хотя они как никогда необходимы в настоящее время.

Актуальность исследования вызвана необходимостью поиска новых подходов и норм для регулирования проявлений дискриминации в сфере труда Проблемы дискриминации всегда представляли интерес для науки международного права Не утратили они своей актуальности

1 Reconstructing the Canadian Family: Feminist Perspectives. Toronto. 1996. P. 209. и на настоящий момент. Проблемы дискриминации в трудовом праве России i ie изучались до сих пор достаточно глубоко в основном по причинам идеологического характера Дискриминация как явление, не совместимое с принципами социалистического общества, тщательно вуалировалась, отсутствовало ее юридическое понятие. Прямой запрет дискриминации существовал только в нескольких нормах КЗоТ - при найме на работу и в оплате труда, хотя на практике дискриминация имела место в более широком аспекте применительно к трудовым отношениям. Включение антидискриминационных положений в новый Трудовой кодекс РФ еще не свидетельствует о достижении желаемого правового эффекта в регулировании трудовых отношений, что не является поводом для прекращения исследований в науке трудового права, и, тем более, не означает, что фактическая дискриминация в сфере труда и занятости в России будет окончательно ликвидирована. В этой связи представляется необходимым изучение и анализ передового опыта зарубежных стран, международно-правовых актов как совокупности наиболее прогрессивных, универсальных норм, устанавливающих цивилизованные стандарты в области труда

Цели н задачи исследования.

Основной целью исследования является изучение, оценка и предложение лучшего мирового опыта идентификации дискриминации и борьбы с ней для использования в правовом регулировании трудовых отношений применительно к российской действительности.

Задачами, которые ставит перед собой автор при проведении настоящего исследования, являются: выработка концептуальных положений, позволяющих рассмотреть проблему дискриминации через призму международного трудового и внутригосударственного права; обоснование понятия международного трудового права, его субъектов, принципов и источников; исследование признаков, видов и форм дискриминации в международном трудовом праве, выявление юридических средств ее предупреждения и борьбы с ней; правовой анализ международно-правовых актов универсального и регионального характера, законодательства, теории и правоприменительной практики России и других государств по вопросам дискриминации; рассмотрение тенденций развития антидискриминационного трудового права; поиск научно обоснованных приемов, способов, средств, способствующих защите работников от дискриминации в сфере труда, основных факторов, влияющих па состояние защищенности или незащищенности работника от дискриминации; выработка рекомендаций по совершенствованию теории, законодательства и практики, способствующих ликвидации дискриминации в трудовых отношениях, дальнейшего совершенствования нового Трудового кодекса России.

Методология и методика исследования.

В исследовании использовались историко-правовой, исторический, сравнительно-правовой, системно-структурный и формально-логический методы. В качестве методологической основы были избраны положения логики, философии, теории государства и права, трудового права России, США, Швеции и Японии, международного права. Из сравнительных методов, предпочтение было отдано вертикальному, горизонтальному и интегративному сравнению.

Научная новизна диссертационного исследования:

1. Диссертация является одним из первых в науке российского трудового права комплексных исследований проблем дискриминации в международном трудовом праве.

2. Проведено сравнительное исследование норм международного трудового права универсального и регионального характера, трудового права, теории и правоприменительной практики Японии, США, Швеции и России с точки зрения обеспечения равенства возможностей и ликвидации дискриминации в сфере труда и выработки предложений для применения положительного опыта правового регулирования трудовых отношений в совершенствовании трудового права России.

3. Предложено самостоятельное понятие международного трудового права как отрасли международного права.

4. Предложено определение источников международного трудового права и основания их классификации.

5. Проведено этимологическое исследование термина «дискриминация», выявлены характерные черты и особенности дискриминации как правовой категории.

6. Недопущение дискриминации в области труда и занятости рассмотрено в качестве отраслевого принципа международного трудового права, принципа науки международного трудового права и как социально-правовой категории.

7. Исследованы и обобщены преимущества и недостатки в правовом регулировании защиты от дискриминации в области труда и занятости в трудовом праве Японии, США, России, Швеции и практике его применения.

8. Проанализирован положительный международно-правовой и зарубежный опыт обеспечения равенства возможностей и ликвидации дискриминации в сфере труда и занятости.

9. Обосновано значение позитивных государственных мер борьбы с дискриминацией в сфере труда и занятости.

10. Выявлены преимущества и недостатки международного контроля за применением международных норм о труде.

11. Проведен анализ наиболее распространенных актов дискриминации по видам и формам, причин и условий, способствующих возникновению и существованию дискриминации в сфере труда и занятости.

12. Выявлены юридические средства предупреждения и борьбы с дискриминацией, основные факторы, алияющие на состояние защищенности и незащищенности работника от дискриминации.

13. Проанализированы тенденции развития антидискриминационного трудового права

14. Выработаны предложения по совершенствованию российского трудового законодательства и правоприменительной практики с учетом положительного международно-правового и зарубежного опыта борьбы с дискриминацией.

На защиту выносятся следующие положения: 1. В настоящее время к области международно-правового регулирования относятся различные вопросы политического, экономического, социального, гуманитарного, военного, экологического сотрудничества государств, использования ими морского, воздушного, космического пространства Особое место в этом сотрудничестве принадлежит международно-правовому регулированию труда, зарождение которого можно отнести к началу XX века. Существование международного трудового права как особой отрасли или подотрасли международного права уже давно обосновывалось российскими и зарубежными юристами. Несмотря на наличие в международном праве международных норм о труде, нацеленных на регулирование трудовых отношений на внутригосударственном уровне, международное право, прежде всего, оставаясь правом межгосударственным, coxpai 1яет сферу своего действия, не совпадающую со сферой действия внутригосударственного права. Следовательно, нашей задачей является определение предмета и метода международного трудового права, установление которых позволило бы вывести его понятие. Предметом правового регулирования в международном трудовом праве являются отношения между субъектами международного права по поводу защиты трудовых прав работников и их профессиональных организаций. Метод международного трудового права заключается в установлении взаимных прав и обязанностей в сфере труда независимыми субъектами межвластных международ!ibix отношений путем добровольного волеизъявления и па равноправной основе. Определив предмет и метод международно-правового регулирования труда предлагается использовать следующее понятие международного трудового права как отрасли международного права. Международное трудовое право - это отрасль международного права, представляющая собой особую систему юридических норм, регулирующих отношения между его субъектами с целью защиты трудовых прав работ! шков и их профессиональных организаций посредством добровольного установления определенных юридических и фактических гарантий этих прав и улучшения условий труда и быта работников.

2. Автором сделан вывод о том, что субъектом международного трудового права является носитель международных прав и обязанностей, возникающих в соответствии с общепризнанными нормами международного трудового права либо положениями международно-правовых актов о труде. Следовательно, субъектами международного трудового права, как отрасли международного права, должны являться государства, международные межправительственные организации, нации и народы, борющиеся за свою независимость и государствоподобные образования. Однако, вследствие того, что роль последних двух в международно-правовом регулировании труда практически не известна в качестве основных субъектов международною трудового права выделены, прежде всего, государства и международные межправительственные организации. Особая роль в международном регулировании труда принадлежит Международной организации пруда (МОТ), что обуславливает необходимость более подробного описания ее аруклуры и деятельности в настоящей работе. Характерной особенностью МОТ является то, что вся ее деятельность строится на принципах трипартизма (трехстороннего представительства в органах МОТ в лице правительств, предпринимателей и трудящихся), универсальности (всеобщности) и сочетания разработки и принятия норм о труде с ко1лролем за их соблюдением. В ООН за МОТ признается основная ответственность за деятельность в области международных трудовых и социальных проблем.

3. На защиту также выносится понятие и классификация источников международного трудового права. Источники международного трудового права - это установленные субъектами международного трудового права в процессе правотворчества ([юрмы воплощения согласованных решений, формы существования международно-правовых норм о труде.

С учетом общей теории международного трудового права и теории классификации как метода исследования, источники международного трудового права могут быть классифицированы по различным критериям.

В зависимости от юридической силы выделяются: а) международно-правовые докуме! пы договорного характера. К таковым следует отнести международные договоры, заключенные государствами с целью создания международных организаций, занимающихся вопросами труда, и международные договоры, предметом регулирования которых полностью или в части являются проблемы труда и трудовых отношений; б) международно-правовые документы недоговорного характера.

По значимости для международно-правового регулирования труда выделены следующие источники: акты ООН, касающиеся международного трудового права; конвенции и рекомендации МОТ; многосторонние и двусторонние международные договоры и соглашения. Акты МОТ в свою очередь подвергнуты дополнительной классификации: в зависимости от формы выражения международных норм о труде; способа обращения к регулированию трудовых отношений; контингента трудящихся, на которых рассчитано их действие; по объекту регулирования и т.п.

4. Современное международное трудовое право уделяет проблеме дискриминации очень серьезное внимание, в связи с чем необходимо не только дать определение дискриминации как правовой категории, но и выявить ее характерные признаки с тем, чтобы определить возможные меры по восстановлению равенства возможностей и обращения в а|)ере труда.

Автор выделяет следующие признаки дискриминации в свете определения, данного в Конвенции МОТ №111: неполное наличие у лица таких же возможностей или обращения, какими пользуются другие лада в области труда и занятий, по причш ie расы, цвета кожт i, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения этого лица; равенство возможностей или обращения может быть нарушено не только вследствие негативного отношения, но и путем установления преференций/предпочтений; понятие дискриминации распространяется как на ситуации, где равенство «ликвидировано», так и на случаи, когда оно «нарушено»; различие, исключение или предпочтение может быть «всяким», что охватывает не только регулирование равенства возможностей или обращения в области труда и занятий на законодательном уровне, но и существующую практику; дискриминация может быть прямой (когда устанавливаются откровенно дискриминационные положения) и косвенной (когда дискриминация возникает как объективное последствие мер, которые вводятся и применяются для всех категорий трудящихся, без каких бы то ни было различий); сфера распространения дискриминации -«область труда и занятий».

Принцип недопущения дискриминации в области труда и занятости также необходимо рассматривать как отраслевой принцип международного трудового права (основополагающее начало, основная руководящая идея, закрепленная в международно-правовых нормах о труде, пронизывающая всю международную правотворческую деятельность и формирующая остов международного законодательства о труде, основу практики его применения и дальнейшего . развития), как принцип науки международного трудового права (одна из oci iobi 1ых категорий научных исследований, критерий анализа международно-правовых норм и практики их примене!шя), и как социально-правовую категорию (взаимосвязь правовых и социальных явлений, тесно связанных с понятием социально-правовой защищенности работника, которое характеризует его правовое и фактическое положение, возможность реализации его прав и законных интересов в сфере труда, эффективность защиты работника от субъектов, нарушающих или способных нарушить его права и законные интересы, анализ обстоятельств таких нарушений и их профилактику).

5. Обоснование, разработка и использование тех или иных мер борьбы с дискриминацией в сфере труда и занятости должны строиться на исследовании причин ее возникновения и существования, на выявлении всевозможных видов и форм ее проявления. Причины возникновения и существования дискриминации можно условно подразделить на объективные (не зависящие от личных качеств индивида) и субъективные (в зависимости от особых качеств личности). Анализ международно-правового законодательства показывает, что в международном трудовом праве выделяется 12 видов дискриминации по следующим признакам: раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальная принадлежность, социальное происхождение, семейные обязанности, семейное положение, участие в профсоюзах и профсоюзной деятельности, возраст и нетрудоспособность. Дискриминация в труде и трудовых отношениях характеризуется многообразием с]юрм, к числу которых могут быть отнесены: допуск на государственную или частную службу, условия найма и продвижения по службе, возможности для профессионального обучения, условия труда, мероприятия по здравоохранению, охране труда и обеспечению благосостояния трудящихся, трудовая дисциплина, участие в переговорах о заключении коллективных договоров, ставки заработной платы. Сравнительный анализ международно-правовых стандартов с новой антидикриминационной статьей 3 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) показывает, что в практически все виды дискриминации, запрещенной международным трудовым правом, абсорбировались новым российским трудовым законом. Только лишь семейное положение, семейные обязанности и нетрудоспособность остались неучтенными новым ТК РФ. Автор, однако, полагает, что имеющаяся в ст. 3 ТК РФ оговорка о запрещении ограничения в трудовых правах и свободах и получении каких-либо преимуществ независимо от «. .других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» подразумевает расширительное толкование признаков, по которым дискриминация не допустима Более того, в ТК РФ закрепленыновые виды прямо запрещенной дискриминации по языковому признаку, имущественному положению, должностному положению и месту жительства.

6. На защиту выносятся предложения по совершенствованию контрольного механизма МОТ за применением международных норм о труде и обоснование значимости позитивных государственных мер по искоренению дискриминации в а})ере труда. Институт контроля МОТ за последние годы получил широкое распространение в области межгосударственных отношений, касающихся прав человека. Его цель — не в принуждении или применении санкций к государствам за невыполнения взятых ими на себя обязательств, а лишь в контроле за претворением в жизнь положений международных соглашений. Несмотря на формальное существование многопланового механизма ко!проля МОТ, он неэффективе! i, так-как он не может обязать государство изменить национальное законодательство, чтобы оно не противоречило положениям ратифицированной конвенции. В этой связи следовало бы закрепить в Уставе МОТ полномочия Комитета экспертов, включая функцию толкования международных норм о труде, право на которое зачастую оспаривается в МОТ представителями предпринимателей, и придать его заключениям юридическую силу. Имеется, однако, опасение, что придание соответствующих полномочий Комитету экспертов может превратить его в своеобразный международный суд по вопросам труда, По этому, было бы целесообразней создать специализированный Международный трудовой суд, который бы и занялся вопросами толкования международных норм о труде и разрешал бы трудовые споры, вынося решения, обязательные для исполнения сторонами. Проблема отсутствия реальных санкций обуславливает необходимость создания механизма обеспечения выполнения государствами-членами МОТ принятых на себя международных обязательств в области регулирования труда, что может быть достигнуто только путем создания твердой правовой базы для привлечения к ответственности государств, не выполняющих своих обязательств, содержащихся в ратифицированных ими конвенциях. Так же, работнику должно быть предоставлено право на подачу жалобы на несоблюдение государством конвенции в рамках МОТ (следуя примеру Совета Европы), если конкретное нарушение касается его лично, и если обжалование противозаконных актов прошло все инстанции по разрешению трудовых споров, существующих в государстве, где нарушение имело место.

Среди позитивных государственных мер основными являются: обязательство провозглашения и проведения национальной политики, направленной на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий; стремление к достижению цели (искоренение всякой дискриминации в области труда и занятости), а не ее фактическое достижение; причем обязанность исполнения Конвенции Кч 111 распространяется только на случаи, входящие в сферу i iamioi 1алыюга koi проля. В от i юше1 ши же случаев, не являющихся предметом национального контроля, правительство имеет широкие полномочия по определению конкретных методов, в основном образователы 1ых по характеру и подходящих национальным условиям и практике. Взаимосвязь юридических методов с образовательными имеет очень важное значение для Российской Федерации в связи с принятием нового IK РФ. Необходимо отметить высокую образовательную значимость его правовых норм в области запрещения дискриминации в реализации трудящимися своих трудовых прав и свобод. Действия просветительского характера, в свою очередь, должны эффективно дополнять юридические нормы.

7. В результате проведенного научного исследования международного трудового права, проблем дискриминации в международном трудовом праве и анализа научной теории, законодательства и правоприменительной практики Швеции, США, Японии и России автор пришел к следующим основным заключениям:

В области совершенствования российского законодательства необходимо: в качестве превентивной меры принять и обеспечить распространение Кодекса поведении среди работодателей, профсоюзов, агентств занятости и государственных органов, который бы разъяснял, какие действия могут предприниматься в целях обеспечения равенства возможностей трудящихся и ликвидации дискриминации, а также обозначить иные мероприятия просветительского характера; Правительству РФ - учесть положительный опыт индустриально развитых стран, законодательство которых превышает минимальные стандарты, установленные международно-правовыми актами о труде, а также сохранить свой положительный опыт защиты работника от дискриминации в трудовых отношениях; необходимо дальнейшее развитие в законодательстве норм, защищающих личную жизнь работника от неоправданного вмешательства работодателя, его достоинство в сфере труда; внести в ст. 41 ТК РФ прямое предписание об обязательном закреплении запрета дискриминации в сфере труда (как прямой, так и косвенной) по основа1 шям, перечисленным в ст. 3 IK РФ, в коллективные договоры; возложить бремя доказывания отсутствия дискриминации на работодателя, либо установить облегченную процедуру для работника по доказыванию факта дискриминации (например, доказать только наличие аналогичной или более высокой квалификации по сравнению с лицом, принятым на работу); дополни ть ст. 3 ТК РФ положением о том, что не будут считаться дискриминацией меры, напра&лепные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения в деятельности, подрывающей безопасность государства, или которое фактически вовлечено в такую деятельность. При этом необходимо сформулировать понятие государственной безопасности на законодательном уровне; оговорить в ст. 3 ТК РФ, что включает в себя термин «в сс|)ере труда», например, по аналогии со ст. 1 п. 3 Конвенции МОТ № 111, - «доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда»; установить более четкие критерии разграничения дискриминационных актов, и действий/бездействий, не являющихся таковыми (умысел, причиненный ущерб и т.п.); поощрять работодателей к развитию социальной инфраструктуры с помощью предоставления разнообразных налоговых льгот; необходимо устранить существующие дискримш iai тонные условия в отношении труда иностранных работников, противоречащие международно-правовым актам (требование получения разрешения на работу, его платность); в УК Pel) следует ввести специальные нормы, где работодатель будет значиться субъектом наложения ответственности, а объектом защиты—любой работник, подвергшийся дискриминационным мерам воздействия. В качестве отягчающих вину обстоятельств можно выделить дискриминацию в отношении слабо защищенных работников (например, одиноких лиц, воспитывающих детей), дискриминация по предварительному сговору группой должностных лиц или учредителей и т.п. Норму УК РФ о клевете следует дополнить частью, которая бы предусматривала ответственность за распространение клеветнических сведений о работнике, препятствующих его поступлению на работу; дополнить законодательство о труде запретом на включение в текст объявлений о приеме на работу дискриминации п 1ых условий 'занятости в зависимости от качеств, не связанных с будущей работой, а административное -соответствующим положением, устанавливающим ответственность работодателя за нарушение этого запрета; необходимо обеспечить право работника на информацию и взаимную консультацию в рамках предприятия до заключения с ним трудового договора; предоставление особо уязвимым группам трудящихся преференций, льгот и привилегии должно осуществляться в разумной степени и пределах с тем, чтобы из «особо уязвимых» эти группы не превратились в категорию «неприкасаемых».

В области совершенствования правоприменительной практики 11еобходимо: создать oprai i по подобию Комиссии по обеспечению равных возможностей в области труда и занятий в США, которая бы занималась разрешением споров о дискриминации в трудовых отношениях и функционировала в тесном контакте с исполнительными и законодательными органами Российской Федерации и ее субъектов, атакже органами трудовой инспекции и профсоюзами. Было бы также целесообразно наделить указанную комиссию полномочием обращения в суд от имени представляемого работника, бесплатного представительства по трудовым вопросам для защиты его интересов в суде, функцией оказания психологической помощи трудящимся; опубликовывать решения судов по делам об обжаловании дискриминационных актов в сфере труда и занятости; создать сеть антикризисных це^пров для оказания психологической помощи трудящимся и осуществления просветительских мероприятий (собраний, семги тров, лекций).

Теоретическая п практическая значимость диссертационного исследовании.

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в следующем. Законодательное закрепление запрещения дискриминации в сфере труда обуславливает необходимость формирования эффективного механизма защиты интересов работника Отсутствие четких теоретических и основанных на них юридических наработок сводит на нет возможность обеспечения реальной защиты работника от дискриминации. Результаты настоящего исследования, теоретические выводы и предложения, а также научно-практические рекомендации могут быть учтены в процессе текущего нормотворчества при подготовке комментария к новому Трудовому кодексу РФ, при разработке международно-правовых документов,подзаконных (министерствами и ведомствами) и локальных (работодателями и профсоюзами) актов. Собранный научный и практический материал может быть полезен к изучению работодателями и профсоюзными органами, использован в процессе преподавания курса «Международное право», спецкурсов «Международное трудовое право» или «Трудовое право зарубежных государств», а так же в процессе дальнейшего научного исследования настоящей темы.

Теоретическая и практическая база исследования.

Значительную помощь в написании работы оказали труды таких известных отечественных ученых-правоведов как: С. С. Алексеев, Э. М. Аметистов, К. Н. Гусов, С. 10.

Головина, С. А. Иванов, Г. В. Игнатенко, И. Я. Киселев, A. Е. Козлов, В. И. Курилов, Ю. М. Колосов, В. И. Кузнецов, А. М. Куренной, С. П. Маврин, А. И. Ставцева, В. Н. Скобелкин, Е. Б. Хохлов и др. В подготовке над диссертацией были также использованы труды зарубежных ученых: Р. Блэйнпэйна, Б. Флодгрена, Т. Ханами, С. Дженкса, М. Плэйера, Р. Кук, Р. Гормана, С. Розилиона, R Вальтикоса, В. Потобского, Е. Лэнди, К. Сугено и др. Работа выстроена на анализе законодательных актов России, QUA, Японии, Швеции, международно-правовых документов ООН, МОТ, региональных международных организаций.

Стажировка в Центральном Европейском университете (г. Будапешт, Венгрия) в июне 1998 г. позволила собрать теоретический материал о законодательстве и правоприменительной практике по вопросам дискриминации в европейских государствах, в частности в Швеции. Стажировка в США в Университете Висконсин-Мэдисон в 2001 г., работа в библиотеке этого университета способствовала эффективному изучению автором проблемы, относящейся к теме диссертационного исследования с подбором информации и материалов по трудовому праву США, Японии и Швеции. В последующем, путем электронной переписки с японскими, шведскими и американскими практикующими юристами информация о развитии законодательства и практики i [еоднократно выверялась.

Апробация результатов исследования.

Диссертация выполнена на кафедре трудового права Юридического института Дальневосточного государственного университета и здесь же прошла обсуждение и апробацию. Основные выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, нашли свое отражение в докладах и выступлениях на научных конференциях Юридического института Дальневосточного государственного университета, в опубликованных статьях и учебном пособии по теме диссертационного исследования, а также используются в учеб! юм процессе Юридического института ДВГУ.

Сгруклура работы.

Структура исследования обусловлена его целями и задачами и состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Присекина, Наталья Геннадьевна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Не вызывает сомнения, что Российской Федерации необходимо учитывать положительный опыт развитых экономик при формировании правового механизма регулирования ликвидации дискриминации и равенства обращения трудовых отношениях, а также его цивилизованной практической реализации в новых у словиях. В этом плане опыт Швеции, США и Японии весьма показателен. В нижеприведенной таблице отражены запрещенные виды дискриминации в государствах, опыт которых был нами проанализирован в настоящей работе, включая основания, установленные международно-правовыми стандартами МОТ. Как видим, наиболее популярными из них являются раса, пол, религия и политические мнения. На втором месте находятся цвет кожи, национальность, социальное происхождение, принадлежность к профсоюзам и возраст. Треп,е место занимают такие основания как этническое и национальное происхождение, беременность и личная жизнь работника Язык, семейное положение, погашенная судимость, должностное положение, нетрудоспособность и местожительства имеют наименьшую фиксацию в законодательстве того или иного государства, что означает незаинтересованность государств или отсутствие необходимости в этих государствах в законодательном урегулировании запрещения дискриминации по этим критериям. Особенно интересным представляется то, что после принятия нового Трудового кодексаРоссийская Федерация занимает первое место в списке государств, опыт которых рассматривался в настоящем исследовании, по количеству видов запрещенной дискриминации - 14 (в сравнении с Японией —11, США —11, Швецией - 9, и даже МОТ —12). Остается надеяться, что антидискриминационные положения ТК РФ останутся не просто «росчерком пера па бумаге», а станут базой ятя совершенствования законодательного и правоприменитель! юго механизмов в i ie/ых лнкы нации дискримина! щи в сфере труда и занятости.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Присекина, Наталья Геннадьевна, 2002 год

1. Алексеев С. С. Общая теория права М.: Юридическая лтература 1981.

2. Аленина И. В. Проблемы устранения противоречий при использовании международных норм в правовом регулировании трудовых спношений в РФ// Вестник Омского универаггета 1997. №3.

3. Аметистов Э. М. Международное право и рабочий класс. М. 1970.

4. Аметистов Э. М. Между! шродное право и труд. М. 1982.

5. Богатыренко 3. С. Международные трудовые нормы составная часть правовой системы Российской Федерации// Трудовое право. 1999. №1.

6. Большой энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия. 1991. Т. 1. С. 394.

7. Бордадын А. Ф. МОТ и Россия. М. 1999.

8. Власов В. Право женщин на труд// Законность. 1997. № 8.

9. Гаврилов В. В. ООН и права человека Механизмы создания и осуществления нормативных актов. Владивосток Изд-во Д альневосточного университета 1998.

10. Геновски М. Основы на международного право. София. 1956.

11. Головина С. Ю. Использование конвенций МОТ при разработке понягайного аппарата трудового права// Правоведение. 1997. №2.

12. Голунский С. А. К вопросу о понятии правовой нормы в теории социалистического права// Сов. государство и право. 1961. №4.

13. Гренендейк К. Применение права Европейского Сообщества в странах членах ЕС: на примере допуска к государственной службе// Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1996. №2.

14. Гусов К К, Курилин М Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М1992.

15. Гусов К Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М.: Юрисгь. 2001.

16. Даниленко ГМ Международная защита прав человека. Вводный курс. Учебное пособие. М: Юрисгь. 2000.

17. Депакс М Трудовое право. Франция сегодня. М: ИНТРАТЭК-Р. 1995.

18. Додонов В. К, Панов В. П., Румянцев О. Г. Международное право. Словарь-справочник. М: ИНФРА-М. 1997.

19. Европейский судебный вестник. М: Фонд «Консппуция». 2001.

20. Ершов В. В., Ершова Е. А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право//Трудовое право. 2001. №1.

21. Жарков Б. Н. Профсоюзные права и их междуг гародно-праювая защита. М1990.

22. Жданова Т. Современные подходы к правовому регулированию труда женщин. Перспективы развитая права, регулирующего женский труд в России// Юрист. 2001. №7.

23. Захарова Н. В. Индивид субъект международного права// Сов. государство и право. 1989. №11.

24. Иванов С. А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы// Госуд арство и право. 1997. № 7.

25. Иванов С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы// Государство и право. 1994. № 8-9.

26. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М1964.

27. Игигов И. В. Механизм реализации Европейской конвенции о защите прав человека и его основных свобод// Госуд арство и право. 1997. № 1.

28. Игнагенко Г. В. Международное право и общественный прогресс. М1972.

29. Игнагенко Г. В., Суворова В. JL, Тиунов О. И. Международное право. М.: Высшая школа.

30. Казанцев В. Международный стандарт: труд гарантия достойного существования// Российская юстиция.2000. №3.

31. Карбонье Ж Юридическая социология. М: Прогресс. 1986.

32. Карташкин В. А. Права человека в международном и внутригосударспзешюм праве. М1995.

33. Кауров В. Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России: сравнительное исследование. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Владивосток. 2001.

34. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело. 1999.

35. Киселев И. Я Заключение и изменение трудового договора: зарубежный опыт // Человек и труд 1998. №2.

36. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА-М1998.

37. Козлов А Е. Социальная полшика: консппуционно-правовые проблемы. М: Наука. 1990.

38. Колосов Ю. М-, Кузнецов В. И. Международное право. М: Международные отношения. 1998.

39. Колосов Ю. М, Кузнецов В. И. Международное право. Учебник. М: Международные отношения. 1995.

40. Комме! парий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. М: Проспект. 1997.

41. Комме!парий к Консгшуции Российской Федерации. Изд. 2-е, доп. и перераб. М: Издательство БЕК 1996.

42. Копылов В. С. Проблемы кошроля за применением международных норм о труде (по материалам МОТ). Диссертация на соискание ученой степени кандидат юридических наук. МЛ980.

43. Коршунова Е. Н. Дискриминация женщин в капиталистических, странах// Советское государство и право. 1962. №3.

44. Костин JIА Международная организация труда (МОТ) мировой центр социально-трудового законодательства и трипаргизма М. 1994.

45. Кравченко Н. Н. Идея международно-правовой регламентации фабричного труда. Томск. 1913.

46. Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Современные проблемы российского трудового права// Правоведа ше 1997. № 2.

47. Курилов В. И. Личность. Труд-Право. М.: Юридическая литература 1989.

48. Курс российского трудового права в 3 томах. Т. 1. под редакцией ЕБ. Хохлова. СПбГУ. 1996.

49. Ли Э. Глобализация и нормы в области труда: обзор проблем// Международный обзор труда. 1997. №1-2.

50. Лоуренс Фридмен. Введение в американское право. М. 1992.

51. Луганцев В. Новый Трудовой кодекс и проблемы защиты публичных интересов// Человек и труд. 2000. № 9.

52. Лукин П. И. Источники международною права М. 1960.

53. Мартене Ф. Ф. Современное международное право цивилизованных народов (по изданию 1904 г.). М.: Юридический колледж МГУ. 1996.

54. Магрусова Т. Япония: оргашвация заработной платы// Человек и труд. 2000. № 12.

55. Мачульская Е. Е. Управление предприятием и трудовое право: опыт США. Научно-аналитический обзор. М. ИНИОН РАН. 1996.

56. Мачульская ЕЛ Проблема возмещения морального вреда в трудовом праве// Вестник МГУ. Серия 11 (право). 1994. № 1.

57. MKT. Демократизация и МОТ: Доклад Генерального д иректора 79-й сессии MKT. Ч. 1. Женева 1992.

58. Международная конференция труда. 48-я сессия. 1964.

59. Международная конференция труда. 53-я сессия. 1969.

60. МБТ. Нормотворческая деятельность МОТ в эпоху глобализации. Доклад Генерального директора 85-й сессии МОТ. Женева. 1997.

61. Международное право. Учебник М.: Юриздаг. 1947.

62. Международное право. Огв. ред. Тункин Г. И. М. 1982.

63. Международное право. Под ред. Игнатенко Г. В., Остапенко Д Д М.1978.

64. Международные трудовые нормы: Библиотечка профсоюзного активиста1994. №11.

65. Международный обзор труда. 1997. №1-2. М. 1997.

66. Милорад Йосипович. Трудовое право Югославии. М.: Юридическая литература. 1989.

67. Мингазов J1X. К юпросу о поняпти отрасли совремешюго международного права (па примере международного трудового правау/ Сов. ежегодник международного права. 1976. М. 1978.

68. Моисеев Е. Г. Правовой спиус Содружества Независимых Государств. М. 1995.

69. Молодякова Э. Япония: законодательная база трудовых отношений// Человек и труд. 2001. №2.

70. Мрьчков В. Правна и полишческа сыцность на конвенцише и препорчкиге па Международнага организация на труда. Правнамисьл. 1975. №1.

71. Пашкова Г. Г. Правовая защищенность наемных работников (опыт зарубежных страну/ Юрист. 2001. № 7.

72. Права женщин в России: исследование реальной пракшки их соблюдения и массового сознания. Т. 2. М. 1998.

73. Разумова В. А. Социалыия огвегсгве1 пюсгь руководителя//Трудовое право. 1997. №4.

74. Розанова В. А. Управленческие конфликты и возможности их разрешения// Трудовое право. 1997. №3.

75. Рональд Дж. Эрснбсрг, Роберт С. Смит. Современная экономика труда. Теория и государственная политика МГУ. 1996.

76. Рубина И. Е. Деятельность государств в области ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин// Московский журнал международного права. 2000. №4.

77. Саватье Р. Теория обязательств. М. 1972.

78. Семенюга Н. Н. Международная и национальная системы обеспечения и защиты права натруд//Веспшк Омского университета 1998. №3.

79. Силин А. Реформа трудового кодекса и мировой опьпУ/ Человек и труд. 2000. №2.

80. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-1М. 1999.

81. Топорнин Б. Н. Европейское право. М. 1998.

82. Трошина С. Внеэкономические рычаги принуждения или окультуренная дискриминация// Трудовое право. 2000. № 1.

83. Трудовое право России. Учебник для вузов. Под редакцией Р. 3. Лившица, Ю. П. Орловского. М.: Норма. 1998.

84. Тункин Г. И. Основы современного международного права. М. 1966.

85. Тункин Г. И. Теория международного права. М. 1970.

86. Халфина Р. О. Проблемы советского правотворчества// Сов. государство и право. 1980. №11.

87. Хименес де Аречага Э. Современное международ ное право. М. 1983.

88. Хныкин Г. В. Локальное регулирование трудовых прав и обязанностей работников// Трудовое право. 1997. № 1.

89. Чхиквадзе В. М, Ямпольская Ц. А. О системе советского права// Сов. государство и право. 1967. №9.

90. Шестаков Л Н. Протокол №11 к Европейской конвенции по защите прав человека и основных свобод: эволюция или революция?// Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1996. №5.

91. Шкунаев В. Г. Международная организация труда вчера и сегодня. М. 1968.

92. Юридические гарантии конституц ионных прав и свобод личности в социалистическом обществе. М. 1987.

93. Юрид ический энциклопед ический словарь. М.: Советская энциклопедия. 1987.

94. Янулов И. Международного трудово право. София. 1945.

95. Allport G. The Nature ofPrejudice. Addison-Wessley. Reading. Mass. 1954.

96. Ausfuhiiiches latdnisch4leutsches Worterbuch (Heinrich George ed.) 8th ed. VoL L 1969.

97. Betten L. International Labor Law. Deventer. 1993.

98. Blagoev В. Le Travail et le Tmvailleur dans les Relations Internationales. Naucno delo. Beograd. 1964

99. Blanpain R. Bulletin of Comparative Labor Relations. Equality and Prohibition of Discrimination in Employment Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer. The Netherlands. 1985.

100. Biyan A. Gamer. Black's Law Dictionary. West Group. 1996.

101. Claire Sherman Thomas. Sex Discrimination. St Paul, Minn. West publishing Co. 1991.

102. Comparative Analysis of the International Covenants on Human Rights and International Labor Conventions and Recommendations. OB. Vol LII. 1969.

103. Discrimination in respect of employment and occupatioa Part Three of the report of the Committee of Experts on the Application ofConventions and Recommendations. International Labor Conference. 47th Session/ Geneva. 1963.

104. Dothaid v. Rawlisoa 433US321,97S.Ct2720,53 L. Ed.7861977

105. Downes A. Racism in America and How to Combat It United States Commission on Civil Rights. 1970.

106. EEOC National Origin Discrimination Guidelines. 29 CFR1606.1980.

107. Enciclopedia ofEuropean Community Law. Vol В П. Release No. 6. Londoa 1975.

108. Flodgren B. Bulletin of Comparative Labor Relations. Equality and Prohibition of Discrimination in Employment (Editor. Blanpain R.). Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer. The Netherlands. 1985.

109. GamillschegE. Internationales Aibeitsrecht Berlin-Tubingen. 1959

110. Garmonsway G. N. The Penguin English Dictionary. 2nd ed. 1969.

111. H. Von Tilly. Internationales Aibeitsrecht Unter besonderer Berucksichtigung der Intemationalen Arbeitsoiganisatioa Berlin-Leipzig. 1924.

112. Hanami T. Bulletin of Comparative Labor Relations. Equality and Prohibition of Discrimination in Employment (Editor Blanpain R.). Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer. The Netherlands. 1985.

113. ILO. Official Bulletin. Supplement Vol LXI. 1978. Series A. No. 3.

114. ILO. Official Bulletin. Siqplement Vol LXIII. 1980. Series A No. 1.

115. In the Right Direction. Report SOU 1984:55 by the Government Committee concerning Discrimination.

116. Jenks С .W. The Corpus Juris of Social Justice. Law, Freedom and Welfare. L. 1963.

117. Jenks C. W. Are International Labor Conventions Agreements between Governments? VoLXV. 1937.

118. Jenks C. W. Some Characteristics of International Labor Conventions. Canadian Bar Review. VoLXIIL 1935.

119. Jenks C. W. The Common Law ofMankind. London. 1958.

120. Jenks C. W. The International Protection ofTrade Union Freedom London. 1957.

121. Jones J. Bulletin of Comparative Labor Relations. Equality and Prohibition of Discrimination in Employment Kluwcr Law and Taxation Publishers. Deventer (Editor. R. Blanpain). The Netherlands. 1985.

122. Jones v. Allied H. Mayer Co. 392 US 409. at439.1968.

123. Kazuo Sugeno. Japanese Labor Law. Asian Law Series. University of Washington SchoolofLaw.No.il.

124. Kuttig G. Internationales Arbeitsrecht Juristische Arbeitsrecht Juristische WochenschriftB. 1922.

125. Landy E. A. The Effectiveness of International Supervision. L.-N.Y. 1966.

126. Lyon-Caen G. Le Droit International Du Travail// Revue De Droit Conternporan. 1958. №1.

127. Lyon-Caen G., Lyon-Caen A. Droit Social International et Europeen. Paris. 1980.

128. Mack A. Player. Federal Law of employment discrimination. Third edition. 1992.

129. Mahaim E. Le Droit International Ouvrier. Paris. 1913.

130. Meltzer D. В., Henderson S. D. Labor Law. Cases, Materials and Problems. Boston & Toronto. Little, Brown and Company.

131. Memorandum of the 1LO in reply to a request from the Convention of Tunisia. OB VoL XUL1959.

132. Morellet Jean. Un Tipe Original de Traites; les Conventions Internationales du Travail Revue Critique. 1938.

133. Morellet J. La Notion De Reciprocite Dans Les Traites Dc Travail et Les Conventions Internationales Du TravaiL Review De Droit International Prive. 1931.

134. Philip Ch. Droit Social Europeen. Paris. 1985.

135. Racism in American Law. Little, Brown & Co. Toronto. 1973.

136. Raynaud. Droit International Ouvrier. P. 1906.

137. Rebecca Cook. International Human Rights Law Concerning Women: Case Notes and Comments. Vand Journal ofTransnational Law.

138. Reconstructing the Canadian Family: Feminist Perspectives. Toronto. 1996. P. 209.

139. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 1956.

140. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 1963.

141. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 1986.

142. Report Ш. Part 4B to the 64й1 Session of the International Labor Conference.

143. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 1972.

144. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 1977.

145. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 1988.

146. Robert A. Gorman. Basic Text on Labor Law. Unionization and Collective Bargaining. 3rd Reprint West Publishing Co. 1986.

147. Robert A. Gorman. Basic text on Labor Law. Unionization and collective bargaining. St Paul, Minn. West Publihing Co. 1976.

148. Robert N. Covington, Kurt H. Decker, Individual employee rights. St PauL Minn. West PablishingCo. 1995.

149. Rossilion C. Droit Social International a Vocation Universale (Juris-CIasseur droit international, fasc. 574-A). 1977.

150. Samuel Estreicher, Michael C. Harper. Statutory Supplement to Accompany cases and materials on the law governing the employment relationship. St Paul, Minn. West Publishing Co.1987.

151. Scelle G. Organization International du Travail et le B. L T. P. 1930.

152. Scelle Georges. L'Organisation Internationale du Travail et le B. L Т. P. 1930.

153. Secrctan J. International Labor Conventions as a Means of Assuring Identity of Treatment for National and Foreign Workers on a Basis ofReciprocity. ILR June 1933.

154. Swepston L. Supervision of ILO Standards7/ The International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations. 1997. Issue 4.

155. Hie 65th Session of the International Labor Conference. June 1979. ILR VoL 118. No. 6.Nov.-Dec. 1979.

156. Hie Impact of the International Labor Conventions and Recommendations. ILO. Geneva. 1976.

157. The Legal Status of Aliens. Government Report DsA 1984:6 by the Government Committee concerning Discrimination.

158. Too Old for Work? Report SOU 1983:62 by the Government Committee regarding Occupation for Elderly People. 1983.

159. TrocletL. E. Legislation Sociale Internationale. Bruxelles. 1952.

160. Valticos N. Droit International de Travail P. 1970.

161. Valticos N. International Labor Law. Deventer. 1979; Droit International du Travail Dalloz. 2nd edition. 1983. СГГ. 47-me Session. 1963. Compte Rendu Provisoire. № 22.

162. Valticos N. International Labour Standards and Human Rights: Approaching the Year 2000//International Labour Review. 1998. №2.

163. Valticos N. The Future Prospects of International Labor Standards. ILR. VoL 118. No. 6.Nov.-Dcc. 1979.

164. Valticos N. The ILO: a Retrospective and Future View// International Labour Review. 1996. №3-4.

165. Valticos N., G. Von Potobsky. International Labor Law. Kluwer Law & Taxation Publishers. Deventer, the Netherlands. 1995.

166. Valticos N., Potobsky G. International Labour Law// International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Deventer. 1994. VoL 1.

167. Valticos N., Samson K. International Labour Law // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Deventer. 1998.

168. Vlaticos N. Conventions Internationales du Travail et Droit Interne. Revue Critique. 1955.

169. Von Potobsky G., Protection of Trade-Union Rights: Twenty Years Work by the Committee on Freedom of Association. ILR. Jan. 1972.

170. Weiler P.C. Governing the workplace: The future of labor. Employment law. Harvard 1993.

171. Wilfred C. Jenks. Human Rights & International Labor Standards. London Institute of World Affairs. London-New-York. 1960.

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