

МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Концепция международного трудового права СНГ

*Шумилов О.В.**

Внутренние правовые режимы труда как объект международно-правового регулирования. В современном мире все больше вопросов внутренней компетенции государств *интернационализируются*, передаются под международно-правовое регулирование. Происходит такая интернационализация и в сфере труда.

При этом в рамках интеграционных объединений, на региональном уровне, система международно-правового регулирования (далее – МПР) труда имеет свои особенности. Каковы эти особенности на пространстве Содружества Независимых Государств (СНГ)?

Международно-правовые нормы, регулирующие отношения между субъектами международного права (далее – МП) по поводу внутренних правовых режимов труда, составляют отрасль МП – *международное трудовое право*. В российской науке МП данная отрасль изучается не очень активно, а в учебниках по МП она почти не представлена.

Большой вклад в разработку различных, в том числе региональных, аспектов *международного трудового права*, внесли ученые: Э.А. Аметистов, Р.Ш. Давлетгильдеев, И.Я. Кисилев, Е.Г. Моисеев и др.¹.

* Шумилов Олег Владимирович – аспирант Всероссийской академии внешней торговли.

¹ Аметистов Э.А. Международное трудовое право и рабочий класс. М., 1970; Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств – участников СНГ в области труда и социального обеспечения. Автореф. дис. ... к.ю.н.). Казань: КГУ, 1998; Кисилев И.Я. Международный труд. М., 1997; Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999; Рязанцев С. Труд мигрантов в СНГ: тенденции и проблемы // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 11. С. 65-69.

Большое количество трудов посвящено этой теме за рубежом².

В государствах – участниках СНГ исторически сложились близкие по содержанию правовые режимы в трудовой сфере. Трудовые кодексы (далее – ТК), принятые в странах накануне и в начале XXI века, во многом похожи, в большинстве случаев имеют родственные структуры и принципы. В качестве модели использовалось российское законодательство о труде. Российскую школу трудового права можно считать существенным достижением правовой мысли и мировой правовой культуры³.

В то же время анализ трудовых кодексов стран СНГ⁴ показывает, что между ними имеются и существенные расхождения, которые касаются как терминологии, так и концептуальных подходов, что фактически означает эрозию единого правового поля (в данном случае – в сфере труда).

Кроме того, и сами кодексы, в том числе российский, нуждаются в развитии. В них, например, не конкретизировано понятие принудительного труда, не выделяется специально вопрос о дискриминации в трудовых правоотношениях в зависимости от семейного положения (например, в отношении женщин, вступивших в брак), нет норм об ответственности за сексуальные домогательства во время трудовой деятельности. Кодексы закрепляют государственные гарантии трудовых прав и свобод лишь за гражданами, следовательно, иностранцы/мигранты таких гарантий не имеют.

Рассмотрим в качестве примера Трудовой кодекс Армении 2004 года.

Кодекс состоит из трех разделов: «Общие положения», «Коллективные трудовые отношения» и «Индивидуальные трудовые отношения» – всего 226 статей.

В первый раздел входит 6 глав, касающихся трудового законода-

² Betten L. International Labour Law. Deventer, 1993; Suepston L. International Labour Law. – Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague, 2001; Valticos N., Potobsky G. International Labour Law. – International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations. Deventer, vol. 1, 1994.

³ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права, С.-П., 2006. С. 225-323, 733-823; Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. Сост. К.Н. Гусов. М., 2005; Борисов А.Б. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) с практическими комментариями и разъяснениями официальных органов, М., 2005.

⁴ Тексты кодексов на следующих сайтах в Интернете: <http://www.supcourt.gov.uz/ru/codlabor.html>; <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus>; <http://www.pravo.by>; <http://www.enbek.kz/index.php>; <http://www.trud.org/library.php?cat=1&nid=7>; <http://www.uapravo.org/ru/legal.php>

тельства, трудовых отношений, представительства в коллективных трудовых отношениях, сроков, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, осуществления и защиты трудовых прав.

Во второй раздел входит 5 глав, посвященных социальному партнерству, общим положениям о коллективных договорах, их видах (республиканский, отраслевой, территориальный договор), урегулированию коллективных трудовых споров.

В третий раздел включены 13 глав, которые регулируют следующие вопросы: заключение трудового договора, его виды, исполнение и расторжение договора, защита персональных данных работников, рабочее время, время отдыха, заработная плата, гарантии и компенсации, трудовая дисциплина, материальная ответственность, безопасность и здоровье, трудовые споры.

Анализ кодекса показывает, что им охвачены все основные вопросы трудовых правоотношений, но в то же время он структурно и содержательно отличается от Трудового кодекса РФ. В нем не отражены вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Больше акцентов перенесено в коллективные договоры. При этом в Кодексе, например, не делается терминологического различия между «коллективным соглашением» и «коллективным договором». Среди принципов трудового законодательства (ст. 3) отсутствует защита от безработицы и содействие в трудоустройстве, а в ТК России этот принцип присутствует (ст. 2).

Режимы подготовки и проведения забастовки в Армении и в России существенно отличаются (ст. 409-417 ТК РФ). Данное обстоятельство может стать очень важным для российских работодателей в Армении. Определенные различия имеются также и в правовых режимах заключения и расторжения трудового договора (раздел 3 ТК Армении).

Самым объемным можно считать Трудовой кодекс Киргизии, вступивший в силу в 1998 году. Он существенно отличается от российского кодекса и имеет много общего с немецкой моделью трудового регулирования.

Таким образом, системы трудового права (и правовые режимы труда) в странах на постсоветском пространстве – неоднородны, сильно дифференцированы по отдельным вопросам и, следовательно, представляют собой реальный объект для международно-правового регулирования и унификации.

Специальные международные договоры государств – участников СНГ по вопросам труда. Каким же образом осуществляется международно-правовое воздействие на внутренние правовые режимы труда на пространстве СНГ? С помощью какого инструментария?

В состав этого инструментария, в частности, входят:

- универсальные императивные международно-правовые нормы о правах человека;
- многостороннее регулирование в рамках Международной организации труда (МОТ);
- нормы специальных *многосторонних* договоров государств – участников СНГ;
- нормы специальных *двусторонних* договоров между отдельными государствами – участниками СНГ;
- прочие средства воздействия на указанные внутренние режимы.

Все страны СНГ являются участниками универсальных актов по правам человека: Всеобщей декларации прав человека 1948 года (акта мягкого права, положения которого стали международными обычаями), Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года⁵.

В Декларации и Пакте закреплены принципы: запрещение рабства и работорговли; право на равную защиту закона «от какой бы то ни было дискриминации»; право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда, на защиту от безработицы; право на равную оплату за равный труд; право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, «обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи»; право создавать профсоюзы и входить в них для защиты своих интересов; право на отдых (включая право на «разумное ограничение» рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск); право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности; право на забастовки (при соответствующих ограничениях).

В Пакте предусмотрена также особая охрана прав женщин, детей. Так, женщинам «в течение разумного периода до и после родов» должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

⁵ О составе группы развивающихся стран см.: www.g77/indexsim.htm; www.unctad.org; www.yas.yuna.ru; Внешнеэкономический толковый словарь / Под ред. И.П. Фаминского. М., 2000.

В Пакте имеется оговорка: «Развивающиеся страны могут с надлежащим учетом прав человека и своего народного хозяйства определять, в какой мере они будут гарантировать признаваемые в настоящем Пакте экономические права лицам, не являющимся их гражданами».

В составе СНГ официально развивающейся страной является Туркменистан⁶. Следовательно, в этой стране возможен, допустим и правомерен специальный (по сути, дискриминационный) режим для иностранцев в трудовой сфере.

Анализ внутренних правовых режимов государств СНГ показал, что все содержащиеся в Декларации и Пакте нормы и принципы в той или иной степени закреплены в их внутреннем праве, стали юридической и идеологической основой для трудового законодательства. Однако наполнение этих принципов в значительной степени шло и идет через акты Международной организации труда (МОТ).

В МОТ входят все страны СНГ. За время своей деятельности, начиная с 1919 года, МОТ приняла немногим менее 400 конвенций и рекомендаций (примерно поровну тех и других)⁷.

Акты МОТ⁸ охватывают следующие основные вопросы: рабочее время; свободное время трудящихся; оплачиваемые отпуска; обеспечение занятости и борьба с безработицей; труд женщин и охрана материнства; труд детей (минимальный возраст для приема на работу, запрещение ночного труда и т.п.); несчастные случаи на работе и безопасность труда; охрана и гигиена труда (профессиональные заболевания и т.п.); защита заработной платы; трудовые договоры; вопросы

⁶ Действующее международное право. В 3 томах, М., 1997. Том 2. С. 11-21; Международные акты о правах человека. Сборник документов. М., 2002.

⁷ Перечень конвенций и рекомендаций МОТ, а также список актов МОТ, в которых участвует Россия, – в приложении книги: Кисилев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. М., 2005. С. 581-604; тексты актов МОТ – в приложении к книгам: Кисилев И.Я. Международное право. М., 1997. С. 166-231; Кисилев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 606-650.

⁸ См. об этом: Асриян Б.А. Международно-правовое регулирование труда иностранцев (на примере нормотворческой деятельности МОТ и ООН) // Международное публичное и частное право. 2003. № 1. С. 25-31; Гликман О.В. Нормотворческая деятельность Международной организации труда // МЖМП. 2003. № 4. С. 55-74; Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992; Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. 1997. № 7; Костин Л.А. Международная организация труда. М., 2002; Лютов Н.Л. Акты МОТ, связанные с разрешением коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2002. № 3, 4.

страхования работников; организация и деятельность государственных органов в сфере труда; государственная служба; статистика труда; профессионально-техническое образование; социальное обеспечение и др. Большой блок конвенций посвящен труду моряков.

Нормы конвенций и рекомендаций МОТ, с некоторыми отличиями в объеме и содержании, присутствуют во внутреннем праве стран СНГ (к примеру, норма о минимальном возрасте для приема на работу – конвенция МОТ № 138).

В то же время конвенции и рекомендации МОТ не «добрались» до огромного числа вопросов, касающихся трудовых отношений в странах СНГ. Среди них: структура трудовых кодексов; несовпадающая терминология; защита заработной платы; различия в компетенции государственных органов по труду; права и обязанности работников; правовые режимы забастовки, расторжения трудового договора, разрешения трудового спора и др.

Конвенции и рекомендации МОТ не смогли обеспечить необходимый уровень сближения правового режима иностранцев в трудовой сфере в странах СНГ. В этих странах, как правило, действует принцип национального режима, однако и его объем, и содержание, и исключения из него – не одинаковы.

Недостающее регулирование (т.е. пробелы в международно-правовом регулировании на универсальном уровне) восполняется государствами СНГ путем заключения специальных многосторонних и двусторонних договоров по вопросам труда. Правовым основанием для заключения специальных договоров служат основополагающие акты СНГ, прежде всего его Устав (ст. 2, 19).

В перечень многосторонних договоров, в частности, входят:

- Соглашение государств – участников СНГ о сотрудничестве в области охраны труда 1994 года;
- Соглашение государств – участников СНГ о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших вне государства проживания, 1994 года⁹;
- Соглашение государств – участников СНГ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, 1994 года;
- Соглашение о порядке разработки и соблюдении согласованных

⁹ Бюллетень международных договоров: № 10, 2001; № 1, 1996; № 12, 1995 и др.

норм и требований по охране труда к взаимопоставляемой продукции 1996 года;

- Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников СНГ 1997 года;

- Соглашение о сотрудничестве по применению единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих¹⁰.

Многие аспекты трудовых отношений затронуты в Соглашении о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 года. Соглашением предусмотрена совместная работа через специальный институциональный механизм – Консультативный совет по труду, миграции и социальной защите населения государств СНГ (был создан специальным Соглашением 1992 года).

Анализ соглашений позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, государства СНГ вынесли на многостороннее международно-правовое регулирование прежде всего вопросы охраны труда. Именно на этом направлении интересы государств совпали, и в договорах участвуют либо все, либо большинство государств СНГ.

Во-вторых, договоры демонстрируют терминологическую несогласованность друг с другом и с внутренним трудовым законодательством стран СНГ (например, не совпадает содержание термина «несчастный случай» как он применяется в соответствующем соглашении и в российском Трудовом кодексе). Некоторые понятия в договорах вообще не раскрываются («групповые несчастные случаи», «тяжелые несчастные случаи»).

В-третьих, в договорах много пробелов. Так, предусмотрено, что документы, выданные на территории одной страны в силу соглашения (или их заверенные копии) должны приниматься в других странах без легализации, но сам набор и форма таких документов не определены.

На фоне многостороннего регулирования государства – участники СНГ заключили друг с другом двусторонние договоры по вопросам труда, которые идентичны по содержанию (соглашения о трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих на территории соответствующего государства СНГ)¹¹.

¹⁰ Тексты в базе юридической информации «Консультант-плюс» (раздел «Международное право»).

¹¹ См. тексты: Бюллетень международных договоров. 1995. № 5; № 10, 1997;

В двусторонних договорах зачастую повторяются нормы многосторонних соглашений. Возможно, делается это в качестве «подстраховочного» регулирования: если та или иная страна выйдет из многостороннего соглашения, она останется связанной аналогичными нормами двустороннего соглашения, и наоборот.

Кроме того, круг сторон многосторонних соглашений и сторон, связанных двусторонними соглашениями, не всегда совпадает. Это означает, что в трудовой и миграционной сфере создано несколько разновидностей международно-правовых режимов – с разным составом участников и источников.

Не исключено, что существование одновременно многосторонних и серии двусторонних соглашений (с повторяющимися нормами) – результат неустоявшейся и неустойчивой политики государств – участников СНГ. Государства пока еще не отдают себе отчета в том, какой метод регулирования является наиболее подходящим для них.

Помимо упомянутых двусторонних договоров, государствами СНГ практикуются и другие виды договоров, в которых имеются отдельные положения по вопросам труда: о правовом статусе граждан, проживающих на территории другой страны СНГ; об упрощенном порядке приобретения гражданства; о правах национальных меньшинств; о взаимном признании документов об образовании; о гарантиях прав граждан в области пенсионного обеспечения; договоры о дружбе и сотрудничестве; об экономическом сотрудничестве; о правовой помощи и др.

В рамках СНГ принимаются также так называемые «модельные законы» – акты мягкого права. Так, в декабре 2004 года Межпарламентская Ассамблея государств – участников СНГ приняла Модельный закон «О статусе учителя», фактически настоящий «кодекс», хотя вряд ли реализуемый (прежде всего в других странах СНГ).

Один из модельных законов был посвящен службам охраны труда (2000 г.). В законе подробно определены задачи и функции служб охраны труда, их организация, условия деятельности, права, вопросы их финансирования, взаимодействия с другими органами и организациями и др.

Важным средством воздействия на взаимоотношения государств СНГ по поводу труда потенциально является и Экономический суд СНГ. Согласно одному из Решений Экономического суда СНГ (№ 01-1/6-04, апрель 2005 г.), учет трудового стажа в государствах – участ-

Кисилев И.Я. Международный труд. М., 1997. С. 175-191.

никах СНГ должен производиться в соответствии с Соглашением о гарантиях прав граждан государств – участников СНГ в области пенсионного обеспечения 1992 года, а если государство не является его участником – на основании двустороннего соглашения либо «на основе принципов международного права и *практики* (Выделено мною. – О.Ш.), сложившейся в государствах – участниках Содружества».

Предмет *международного трудового права СНГ*, его принципы и место в системе МП. Система международно-правовых норм, регулирующих отношения между государствами СНГ по поводу их внутренних правовых режимов, образует региональную часть отрасли МП – *международное трудовое право СНГ*.

Существуют различные взгляды на понятие *международного трудового права* (МТП) в целом и, соответственно, на *международное трудовое право СНГ* в частности.

Одна точка зрения исходит из того, что МТП включает в себя нормы как МП, так и международного частного права (МЧП). Подобный подход известен применительно ко многим другим отраслям МП, и его вряд ли можно признать теоретически состоятельным. Если же смотреть на МТП как на учебную дисциплину, то подобное смешение разнородных норм возможно, а иногда и оправданно из практических соображений обучения.

Другая точка зрения смешивает в составе МТП нормы, относящиеся к регулированию как собственно труда, так и других, смежных, вопросов, чаще всего – вопросов миграции. От взгляда на состав МТП зависит и его место в системе МП.

И во внутреннем праве, и в МП трудовое право и миграционное право – самостоятельные нормативные блоки, хотя и тесно взаимосвязанные между собой.

Трудовая миграция касается вопросов доступа иностранной рабочей силы к национальному рынку труда, т.е. въезда в страну, выезда из страны, легализации в стране, доступа к профессиям и трудовым местам, к медицинским услугам, системе социального обеспечения, принципов, применяемых к иностранцам в данной сфере (недискриминационный режим, национальный режим, режим наибольшего благоприятствования и др.).

Миграционное право – это институт административного права с присущим ему методом публично-правового регулирования. При этом, конечно же, и трудовое, и миграционное право тесно взаимодействуют с конституционным правом, поскольку в той или иной степени выходят

на проблемы прав человека, связаны с организацией общественного и государственного строя.

Международно-правовые нормы, регулирующие вопросы миграции, также группируются в самостоятельный комплексный институт, который охватывает следующие аспекты¹²: режим въезда/выезда иностранца; визовый режим; режим квотирования въезда иностранцев в целях трудовой деятельности; режим легализации иностранца в стране; учетно-регистрационный режим и режим документов (паспорт, заграничный паспорт, вид на жительство, разрешение на работу, карта мигранта и т.п.); режим передвижения по стране; режим пребывания – временного и постоянного; режим доступа иностранцев к профессиям и местам работы; режим лицензирования отдельных видов деятельности; режим занятости (защиты от безработицы); режим доступа к медицинским услугам, системе социального обеспечения.

Если региональной частью МТП является *международное трудовое право СНГ* (наряду, например, с международным трудовым правом Европейского союза – ЕС), то региональной частью международного миграционного права является *международное миграционное право СНГ*. Международное миграционное право регулирует отношения по поводу трансграничного передвижения рабочей силы.

Международное миграционное право как бы предшествует международному трудовому праву. Сначала нерезидент попадает в сферу миграционных, а затем в сферу трудовых правоотношений.

Если МТП занимает в системе МП самостоятельное место как отдельная отрасль, то о месте *международного миграционного права* в системе МП нет устойчивого и общепризнанного мнения.

Думается, можно согласиться с мнением о том, что международное миграционное право – это институт (а возможно, и подотрасль) международного экономического права – МЭП¹³, если и когда международное миграционное право касается трудовых мигрантов, т.е. движения рабочей силы как фактора экономики.

В то же время, если рассматривать этот вопрос в более широком диапазоне, применительно ко всем категориям мигрантов, а не только к трудящимся-мигрантам, то международное миграционное право не укладывается в рамки МЭП.

¹² Зинченко Н.Н. Миграция населения: теория и практика международно-правового регулирования. М., 2003

¹³ Шумилов В.М. Международное экономическое право. Р.-на-Д., 2003. С. 17.

Возможно, в этом случае международное миграционное право следует считать отраслью Общей части МП либо подотраслью некой отрасли, которую предлагается называть *международным административным правом*¹⁴.

Наконец, нельзя не обратить внимания на «соседство» и близкое взаимодействие МТП с еще одним нормативным блоком – международно-правовыми нормами, регулирующими вопросы социально-культурной сферы: образовательной, медицинской, пенсионной и т.п. Можно предположить, что данный нормативный блок составляет самостоятельную отрасль МП, включающую в себя все перечисленные институты. Эту отрасль некоторые ученые называют международным социальным правом (или международным социально-культурным правом). Соответственно можно делать вывод о существовании регионального нормативного блока – *международного социального права СНГ*.

Международное трудовое право как отрасль МП включает в себя институты, регулирующие следующие вопросы: право на труд и связанные с этим права (запрет на принудительный труд, право на удовлетворительное вознаграждение за труд, право на забастовку, на информацию, на профессиональное обучение и т.п.); рабочее время и время отдыха; заработная плата и ее охрана; безопасность труда; создание профсоюзов и участие в них; содержание трудового договора и его реализация; содержание коллективных договоров и соглашений; вопросы труда на государственной службе; компетенция государственных органов в сфере труда; индивидуальные и коллективные трудовые споры; вопросы занятости и безработицы; специальные нормы по охране труда отдельных категорий работников; вопросы социального обеспечения в трудовой деятельности; трудовая ответственность; трудовой процесс.

В наибольшей степени «разрослись» институты, касающиеся, например, права на труд или безопасности труда; в наименьшей – институты, регулирующие коллективные переговоры и споры, трудовую ответственность и процесса.

Международное трудовое право СНГ (далее – МТП СНГ) углубило и детализировало отдельные институты универсального МТП.

В МТП СНГ сложилось определенное равновесие между двусторонним и многосторонним регулированием, прослеживается активное

¹⁴ Шумилов В.М. Международное право. М., 2007, глава 5

использование норм *мягкого права*, существует сильная дифференциация правовых режимов как по субъектному составу, так и по предметному. Дифференциация правовых режимов препятствует развитию сотрудничества и экономической интеграции на пространстве СНГ.

В целом МТП СНГ – это сформировавшаяся в основе региональная часть МТП как отрасли международного права, однако часть несовершенная, противоречивая, полная пробелов и требующая дальнейшего активного совершенствования.

МТП СНГ скреплено собственными международно-правовыми принципами регионального характера. К ним, как представляется, можно отнести принципы: приоритета национального законодательства в трудовой сфере; единства стандартов безопасности труда; возмещения вреда страной причинения вреда (работодателем страны причинения вреда); взаимного признания (без легализации) документов, необходимых в трудовой сфере; взаимного признания трудового стажа; сближения национального трудового законодательства стран СНГ; несения расходов работодателем в случаях расторжения трудового договора с нерезидентом, причинения ему вреда при медицинском обслуживании; использования русского языка в трудовой сфере (трудовые договоры, акты о несчастных случаях, больничные листы и др.); гарантирования государством перевода за границу заработанных мигрантом средств и сумм в возмещение вреда; экстра TERRITORIALного применения национального трудового законодательства на территории военных баз за границей; коллизионный принцип «закон места осуществления трудовой деятельности» (*lex loci laboris*) при решении дел о причинении вреда.

Помимо материальных принципов, в МТП СНГ имеются (применяются) *функциональные* принципы – своего рода принципы-методы. Они организуют всю систему, соотносят одну часть системы с другой, обеспечивают действие материальных принципов, служат своего рода стандартами, посредством которых обеспечивается равноправное сотрудничество.

К *функциональным* принципам МТП СНГ относятся принципы: недискриминации; специального правового режима; более благоприятного режима (наибольшего благоприятствования); предоставления преференциального режима; предоставления национального режима; взаимности. Каждый из них распространяется на различные сферы отношений, т.е. имеет дифференцированную объектную сферу. Каж-

дый из них имеет ряд исключений (а из таких исключений могут быть еще исключения). Все это делает организацию международно-правового регулирования в трудовой сфере на постсоветском пространстве довольно сложной, запутанной и не всегда эффективной.

Некоторые выводы и заключение. Итак, международно-правовое регулирование выступает в качестве одного из механизмов сохранения единого правового поля Содружества, в том числе в сфере труда.

Региональный механизм международно-правового регулирования трудовых отношений на пространстве СНГ состоит из универсальных, многосторонних и двусторонних норм. Из-за плохой согласованности между ними и разного охвата данными нормами государств и вопросов сложилась дифференциация международно-правовых режимов в сфере труда, которая снижает эффективность международно-правового регулирования.

При этом правовой режим в вопросах трудовых отношений для мигрантов из стран СНГ в целом, даже будучи дифференцированным, оказывается более благоприятным, чем соответствующий режим для мигрантов из третьих стран.

С помощью международного права СНГ имеет место унификация внутренних правовых режимов труда в государствах – участниках Содружества, пока только на отдельных направлениях трудовой проблематики, прежде всего, например, по линии охраны труда. В целом уровень такой унификации недостаточен.

Кроме того, на пространстве СНГ ощущается нехватка в международном институционально-оперативном регулировании, что наводит на вывод о необходимости создания *региональной* международной организации, подобной МОТ, под эгидой России для решения специфических вопросов, представляющих интерес для государств – участников СНГ. Более того, по инициативе России некоторые вопросы в рамках этой организации могли бы постепенно передаваться под наднациональное регулирование (например, вопросы охраны труда и регулирования процедур при несчастных случаях на производстве).

Не заметны на территориях Содружества неправительственные международные организации, хотя их роль в международных трудовых отношениях ощутима и продолжает усиливаться. Имеющийся вакуум может быть заполнен организациями, состоящими из представителей третьих стран. России следует инициировать создание неправительственных международных организаций в сфере труда.

Одна из проблем во взаимоотношениях между государствами – участниками СНГ касается принципа взаимности. Данный принцип имеет две стороны – формально-юридическую и материальную.

В области трудовых отношений соблюдение формально-юридической взаимности не всегда влечет за собой взаимность материальных выгод. От подобного «разрыва» между двумя формами взаимности потери несет главным образом Россия. Предлагается более тесно увязывать баланс прав и обязательств с балансом реальных, экономических выгод от этого.

В связи с этим было бы целесообразно внести дополнение в статью 19 Устава СНГ, увязывающее вопрос об интеграции с вопросом о едином правовом поле в Содружестве. Такое дополнение юридически позволило бы России встречные шаги в интеграции обуславливать требованиями по совершенствованию общего международно-правового режима, в том числе в области труда и миграции.

России не следует подписывать и/или ратифицировать многие специальные соглашения, которые противоречат российскому законодательству или интересам России. Выход из некоторых договоров следует признать правильным. К такого рода договорам относятся, например, соглашения: о порядке разработки и соблюдения согласованных норм и требований по охране труда к взаимопоставляемой продукции; о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников СНГ; о безвизовом передвижении граждан государств СНГ по территории его участников; Международная конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей и др.

В то же время ряд норм и принципов следует активно продвигать среди государств – участников СНГ именно на многостороннем уровне (например, путем всеобщего участия в Конвенции СНГ 1995 года о правах и основных свободах человека).

Следовало бы в целях унификации правовых режимов в трудовой сфере на пространстве СНГ, кодификации имеющихся международно-правовых норм подготовить и принять детализированную Конвенцию СНГ по международному трудовому праву.

Таким образом, в XXI веке одно из главных противоречий на пространстве СНГ в трудовой сфере состоит в том, что характер интеграции между государствами – участниками СНГ начинает меняться

в сторону большего учета интересов России¹⁵, однако содержание регионального международно-правового режима не отвечает этим изменениям, а в более широком плане – современным реалиям и положению России в регионе.

Международное трудовое право СНГ требуется совершенствовать.

Concept of the International Labour Law of the CIS (Summary)

*Shumilov O.V.**

The main topic of the article is the international labour law and it deserves mentioning that in Russia there are still not many researches done in the sphere of this branch of international law.

The article dwells upon the features of the international labour law pertaining to the states, which are members of the Commonwealth of Independent States (CIS). The author considers particularly the internal legal regimes of labour in these countries and analyzes the universal, multilateral and bilateral agreements concerning labour aspects, which had been concluded by the CIS countries.

As a result of the research, the author formulates the concept of the CIS international labour law, as well as its special principles. Moreover in the article the author determines the place of the CIS international labour law in the system of international law. In the conclusion author also offers some proposals so as to modernize the system of the CIS international labour law.

¹⁵ «Ведомости». 29 декабря 2006 г. (материал «Войны с соседями»).

* Shumilov Oleg Vladimirovich – Ph.D. student, Russian Foreign Trade Academy.