

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова  
Кафедра трудового и финансового права

**Лушникова М. В., Лушников А. М.**

**Международно-правовые стандарты  
социальных и экономических прав**

Часть 1

*Международно-правовые  
стандарты трудовых прав*

Учебно-методические рекомендации

*Рекомендовано  
Научно-методическим советом университета  
для студентов, обучающихся по направлению  
подготовки магистров Юриспруденция*

Ярославль 2011

УДК 349.3:347.73  
ББК Х627я73+Х99я73  
Л 87

*Рекомендовано  
Редакционно-издательским советом университета  
в качестве учебного издания. План 2010/11 учебного года*

Рецензент:

**Лушникова, М. В. Международно-правовые стандарты социальных и экономических прав:** в 2 ч. Ч. 1: Международно-правовые стандарты трудовых прав: учебно-методические рекомендации / М. В. Лушникова, А. М. Лушников; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 48 с.

В настоящих учебно-методических рекомендациях рассматриваются вопросы общей части международного трудового права и международного права социального обеспечения: предмет, метод, источники, принципы, а также международный контроль за соблюдением норм международного права; вопросы особенной части: международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав (стандарты ООН, МОТ, региональные международные стандарты).

Предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки магистров 030900.68 Юриспруденция (дисциплина «Международно-правовые стандарты социальных и экономических прав», цикл М2), очной формы обучения, а также для преподавателей, аспирантов юридических вузов и юридических факультетов университетов.

УДК 349.3:347.73  
ББК Х627я73+Х99я73

© Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, 2011

## **Тема 1. Международное трудовое право и право социального обеспечения: генезис и развитие (XIX – начало XXI в.)**

*В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:*

- предпосылки (причины и условия) возникновения международно-правового регулирования в сфере труда и социальной защиты;
- Международная организация труда: структура, принципы построения;
- роль и значение участия СССР и Российской Федерации в деятельности МОТ;
- Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО);
- основные направления (тенденции) развития международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения в современных условиях.

*Ключевые термины и понятия:* Международная организация труда (МОТ); Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО); Международная конференция труда (МКТ); Административный совет МОТ; Международное бюро труда (МБТ); конвенции МОТ (основополагающие, приоритетные, рамочные).

### ***Методические указания***

При изучении данной темы прежде всего необходимо разобратсья в причинах и условиях зарождения международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения. Развитие международного правового регулирования труда прошло длительный путь от идеи, затем ее обсуждения и «превращения» в решения на международных конференциях, конгрессах государств, профсоюзов до учреждения постоянно действующей международной организации. При оценке этого процесса надо избегать крайностей. Совершенно очевидно, что идея международного регулирования труда, особенно в первой половине XIX в., была уделом узкого круга интеллектуалов,

который количественно и качественно расширился достаточно медленно. Однако идейную основу и приоритет в ее формировании нельзя считать «не особенно важным». Нецелесообразно все внимание обращать только на практическую деятельность групп общественных и политических деятелей в период, когда рабочий вопрос стал серьезной проблемой, как это предлагалось еще российскими дореволюционными исследователями (Н. Н. Голубевым, Н. Н. Кравченко). Однако эти идеи надо рассматривать в единстве с организационной деятельностью общественных и политических сил по их воплощению, а равно с результатами их воплощения – международными актами о труде и деятельностью международных организаций трудовправовой направленности.

В 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором была учреждена Международная организация труда (МОТ). Органами МОТ являются: 1) Международная конференция труда (МКТ) – высший орган МОТ; 2) Административный совет – исполнительный орган МОТ, руководящий работой Организации в период между сессиями МКТ; 3) Международное бюро труда (МБТ) – постоянный секретариат МОТ, ее административный орган, исследовательский, информационный и издательский центр, штаб-квартира которого находится в Женеве. В 1934 г. Советский Союз вступил в Лигу Наций и получил право на участие в деятельности МОТ в качестве члена Организации. Административный совет МБТ пересмотрел состав государств, имеющих постоянных представителей правительств в Совете, и включил в их число СССР как одну из стран «наиболее важных в промышленном отношении». Советская делегация приняла участие в работе пяти сессий МКТ (19–23-й, 1935–1939 гг.). СССР был инициатором и активным участником принятия ряда конвенций, рекомендаций и резолюций МОТ, в том числе Конвенции 1935 г. о 40-часовой рабочей неделе, Конвенции 1936 г. об оплачиваемых отпусках и др. Однако в декабре 1939 г. в связи с вооруженным конфликтом между Советским Союзом и Финляндией Лига Наций приняла решение об исключении из нее СССР, в связи с чем прекратилось участие нашего государства в работе всех учреждений Лиги наций, в том числе и МОТ.

По окончании Второй мировой войны с образованием в 1945 г. Организации Объединенных Наций (ООН) Международная организация труда с 1946 г. становится первым специализированным учреждением ООН. В основе ее деятельности заложены следующие принципы, которые определяют особенности, «лицо» этой международной организации: 1) принцип трипартизма, 2) принцип универсальности по кругу членов Организации и основным направлениям (предмету) деятельности.

Важнейшей функцией Организации является нормотворческая – разработка и принятие международных трудовых норм (конвенций, рекомендаций). Другим основным направлением деятельности МОТ выступает техническое сотрудничество. Такое сотрудничество началось еще в 30-е гг. прошлого века в виде направления сотрудников МБТ в страны с консультативными миссиями. Затем сформировался институт экспертов, работающих в разных странах по проектам МОТ. Названные виды деятельности МОТ основываются на проведении систематических научных исследований и публикациях их результатов, методических материалов, международных обзоров труда. Они проводятся основными департаментами МБТ, созданным в 1960 г. Международным институтом социально-трудовых исследований в Женеве, Международным учебным центром МОТ в Турине.

Отметим, что СССР возобновил свое участие в МОТ только в 1954 г. В этом же году в МОТ вступили Белорусская ССР (БССР) и Украинская ССР (УССР). После распада Советского Союза Россия как преемница международных обязательств СССР стала членом МОТ. Другие бывшие союзные республики Советского Союза – Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Киргизия, Латвия, Литва, Молдова, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина и Эстония – также ныне являются государствами – членами МОТ.

В период существования противоборства социалистической и капиталистической систем МОТ приходилось много заниматься идеологическими проблемами, связанными с противоборством двух социальных систем. На рубеже XX и XXI вв. этот фактор утратил свое значение. На повестку дня встали новые проблемы

международного регулирования труда, вызванные процессами глобализации экономики.

В настоящее время сотрудничество между Российской Федерацией и Международной организацией труда носит целевой, программный характер. С 1995 г. стали приниматься Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда. Они определяют цели деятельности и ряд мер, которые совместно должны предприниматься МБТ и ее трехсторонними партнерами в России.

С деятельностью МОТ непосредственно связана судьба одной из международных организаций. В 1927 г. из состава МОТ выделилась Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО). Это также глобальная, имеющая специальную компетенцию международная некоммерческая организация, в состав которой входят учреждения, правительственные департаменты, агентства и другие институты, осуществляющие административное управление одной или несколькими отраслями социального обеспечения. Эта организация ставит своей целью осуществление единой мировой политики в сфере социальной защиты населения: страхование по старости, инвалидности, по безработице, семейные пособия и др. МАСО по составу членов является смешанной международной организацией. Она объединяет около 370 государственных и негосударственных ведомств и учреждений социального обеспечения почти из 154 стран. Россия (а ранее СССР) участвуют в деятельности МАСО с 1957 г. Членами МАСО являются Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ, ассоциированным членом – Негосударственный пенсионный фонд «Газфонд». Уставными органами МАСО служат Генеральная Ассамблея, Совет и Бюро. Сессии Генеральной Ассамблеи проводятся каждые три года в форме Всемирных форумов. В отличие от МОТ, эта международная организация нормотворческой функцией не наделена, ее решения, резолюции носят рекомендательный характер. Но значение этого «мягкого» международного права нельзя недооценивать. Резолюции, решения МАСО обеспечивают гармонизацию социальной политики

государств, рецепцию положительного международного опыта государствами. Например, МАСО рассмотрела и одобрила в свое время Закон РФ «О государственных пенсиях в Российской Федерации», принятый 20 ноября 1990 г., – это типичный страховой закон. В нем были воплощены принципы, на основании которых функционируют страховые пенсионные системы в развитых странах.

МАСО публикует ряд весьма информативных изданий, таких как «Международный обзор социального обеспечения», «Бюллетень социальной политики», «Региональные новости» и др., на четырех официальных языках МАСО: английском, французском, немецком и испанском. Регулярно издаются фундаментальные тематические исследовательские работы по отдельным отраслям социального обеспечения и проблемам. Совместно с Министерством труда США регулярно выпускается справочное издание «Программы социального обеспечения в мире» по четырем регионам земного шара, в том числе по Европе, куда включаются и данные по Российской Федерации, представляемые Минздравсоцразвития России (на английском языке).

Следует особо рассмотреть и раскрыть основные направления (тенденции) развития международно-правового регулирования труда и социального обеспечения:

а) «инвентаризация» и обновление действующих международно-правовых актов о труде и социальном обеспечении с позиций их соответствия вызовам XXI в.;

б) обеспечение реализации общепризнанных стандартов трудовых прав как одного из достижений современной цивилизации;

в) унификация международных норм о труде на основе всеобъемлющих (рамочных) конвенций;

г) гармонизация международных нормативных актов о труде, действующих во всемирном масштабе, и актов, принятых региональными организациями государств на основе международно-правовых стандартов трудовых прав;

д) расширение сотрудничества международных организаций по обеспечению реализации международных стандартов труда и социального обеспечения.

## **Вопросы для обсуждения на семинаре (примерная тематика дискуссий)**

1. Выделить и охарактеризовать основные этапы развития международно-правового регулирования труда и социального обеспечения.

2. Дать общую характеристику тенденций и перспектив развития международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения.

## **Тема 2. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: предмет, метод, принципы, субъекты**

*В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:*

- место международного трудового права и международного права социального обеспечения в правовой системе международного права;
- сущность (природа) международного трудового права и международного права социального обеспечения;
- соотношение международного публичного и международного частного трудового права и права социального обеспечения;
- понятие и структура предметов, методов международного трудового права и международного права социального обеспечения;
- понятие и виды норм международного трудового права и международного права социального обеспечения;
- характеристика субъектов международного трудового права и международного права социального обеспечения;
- принципы международного трудового права и международного права социального обеспечения.

*Ключевые слова и термины:* международное публичное и частное трудовое право и международное публичное и частное право социального обеспечения; международные трудовые отношения, осложненные иностранным элементом; общепризнанные принципы и нормы международного трудового права и междуна-

родного права социального обеспечения; международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав.

### ***Методические указания***

По данной теме следует уяснить сущность и природу международного трудового права и международного права социального обеспечения. Международное право – это сложная многоуровневая правовая система. Она включает международные нормы, регулирующие различные сферы международного сотрудничества государств. В зависимости от этого можно выделить в структуре международного права самостоятельные отрасли: международное трудовое право, международное право социального обеспечения, международное уголовное право, международное экономическое право и др. Все они носят публичный характер, занимают определенное место в особенной (отраслевой) части международного (межгосударственного) права как правовой системы. Между тем необходимо отметить дискуссионность вопроса о природе рассматриваемых отраслей права, различные подходы, согласно которым они рассматриваются как комплексные отрасли права, публичные отрасли и др.

Следует иметь в виду, что сегодня ядро международного права составляет именно «международное право прав человека» (international law of human rights). Международное право XXI в. все более ориентируется на человека и уважение его прав. В основу мирового порядка положены основные ценности, имеющие важное значение для международных отношений в XXI в. К ним относятся признание прав и свобод человека высшей ценностью. Их признание и защита – это обязанность государства и мирового сообщества. Это утверждение в полной мере относится к трудовым и социально-обеспечительным правам человека. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения являются неотъемлемой составляющей «суперотрасли» международного права прав человека.

Международное трудовое право и международное право социального обеспечения – это отрасли международного права, т. е. системы международных принципов и норм, регулирующих

отношения между государствами, международными организациями и иными субъектами международного права в целях установления и обеспечения международных стандартов трудовых и социально-обеспечительных прав человека. Среди международных норм трудового права и права социального обеспечения можно выделить коллизионные и материально-правовые нормы, регулирующие международные трудовые отношения.

Вопрос о соотношении международного частного права и международного публичного права остается дискуссионным. Однако полагаем, что международное частное трудовое право и международное частное право социального обеспечения – это составные части национальной системы трудового права и права социального обеспечения, системы норм, регулирующих международные трудовые и международные социально-обеспечительные отношения, осложненные иностранным элементом (в субъекте, объекте, юридическом факте). Международные трудовые отношения, связанные с применением способности работника к труду, но осложненные иностранным элементом, составляют предмет внутригосударственного (национального) трудового права. Международные социально-обеспечительные отношения, связанные с предоставлением лицу видов социального обеспечения, но осложненные иностранным элементом, составляют предмет внутригосударственного (национального) права социального обеспечения.

Но следует учитывать, что международное частное трудовое право и международное частное право социального обеспечения можно также рассматривать как комплексную отрасль законодательства, объединяющую нормы международной и национальной правовых систем, в целях регулирования однородной группы отношений – международных трудовых и социально-обеспечительных отношений, выходящих за пределы юрисдикции одного государства.

Международное частное трудовое право и международное частное право социального обеспечения можно рассматривать и как самостоятельную отрасль правоведения, самостоятельную науку (систему научных знаний), имеющую свой предмет и методы исследования.

Предметы отраслей международного трудового права и права социального обеспечения составляют:

а) международные отношения по принятию (установлению) международно-правовых актов о труде и социальном обеспечении;

б) международные отношения по международному контролю за соблюдением данных международно-правовых актов, рассмотрению международно-правовых споров в сфере труда и социального обеспечения.

Международным отношениям, которые регулируются международным трудовым правом и международным правом социального обеспечения, присущи следующие признаки:

1) публичность (одной из сторон международного правоотношения всегда выступает публичный субъект международного права);

2) целевой характер (направленность на международно-правовые стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав).

Отраслевой особенностью методов правового регулирования является их социально-партнерский характер.

Субъектом международного правоотношения может стать сторона, обладающая международной правосубъектностью, понятие которой несколько отличается от общепринятого понятия правосубъектности в национальном праве. Необходимо заметить, что содержание термина «международная правосубъектность» в нормах международного права не раскрывается; существуют лишь теоретические конструкции, характеризующие юридическую природу, основания и пределы международной правосубъектности. В специальной литературе в качестве общепризнанных субъектов международного трудового права называют государства, международные (межгосударственные) организации. При этом в зависимости от происхождения их международной правосубъектности разграничиваются две категории субъектов международного права: первичные (суверенные) и производные (несуверенные).

К глобальным универсальным межгосударственным международным организациям с открытым членством относится *Организация Объединенных наций (ООН)*, созданная в 1945 г., которая является, по сути, правопреемницей Лиги Наций. В структуре

ООН также действуют специализированные учреждения. Например, к таковым относится *Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)*, в Уставе (1946 г.) которой среди целей деятельности названы «улучшение здоровья народа», «улучшение условий труда». Она объединяет свыше 180 стран. Российская Федерация является членом этой организации. На универсальном уровне действует и Международная организация по миграции – МОМ, созданная в 1951 г. (Россия имеет статус наблюдателя). МОМ – это межправительственная организация, занимающаяся проблемами миграции: управлением миграционными потоками, содействием обустройству и интеграции мигрантов в принимающих странах, оказанием миграционных услуг на международном уровне (подготовка к миграции, языковая подготовка, деятельность по информированию мигрантов, медицинское обследование, размещение, мероприятия, способствующие приему и интеграции; консультативные услуги по вопросам миграции и др.). Нормотворческая сторона деятельности данной международной организации практически отсутствует, а главное для нее – оперативное оказание услуг государствам в сфере миграции.

*Международная организация труда (МОТ)* как специализированное учреждение ООН является международной глобальной организацией, но со специальной компетенцией. Членство в этой организации закрытое, т. е. приобретение членства в этой организации требует согласия ее учредителей.

К региональным и межрегиональным универсальным международным межгосударственным организациям относятся Совет Европы, Содружество Независимых Государств и др. *Совет Европы (СЕ)* – одна из универсальных региональных европейских организаций, созданная в 1949 г., включающая более 40 государств, в том числе Российскую Федерацию. Основная ее цель, согласно Уставу СЕ, состоит в обеспечении все более тесного единства государств-членов во имя защиты общих идеалов, а также содействия экономическому и социальному прогрессу. *Содружество Независимых Государств (СНГ)* – универсальное межрегиональное международное объединение 12 стран Европы и Азии (Белоруссия, Украина, Россия, Казахстан, Туркмения, Узбекистан, Ар-

мения, Киргизия, Таджикистан, Азербайджан, Молдавия, Грузия (действие соглашения в отношении Грузии прекращено 18 августа 2009 г.) – республик бывшего Советского Союза, созданное на основании международного соглашения о создании СНГ от 8 декабря 1991 г. Имеет закрытое членство. В Уставе СНГ (ст. 2) отмечено, что к сферам совместной деятельности государств Содружества относятся в числе прочего обеспечение прав и свобод человека, вопросы социальной и миграционной политики. *Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС)* – международная универсальная межрегиональная организация, созданная на основании Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества (от 10 октября 2000 г.). Она ставит целью формирование государствами-участниками (Республика Беларусь, Российская Федерация, Республика Казахстан, Кыргызская Республика, Республика Таджикистан и Республика Узбекистан<sup>1</sup>) единого экономического пространства, углубления интеграции в экономической и гуманитарных областях.

Следует обратить внимание, что традиционная доктрина международного права в отношении субъектов права становится тесной, в нее не вписываются современные реалии, связанные существенными переменами в самой структуре международных отношений и, соответственно, в предмете международно-правового регулирования. В этой связи на повестку дня встает вопрос о признании международной правосубъектности транснациональных корпораций, международных неправительственных организаций, в том числе международных объединений работодателей и работников, физических лиц.

Субъектами международного трудового права и права социального обеспечения являются:

- а) государства, государственно-подобные образования;
- б) международные организации (конференции, органы) (межгосударственные, неправительственные), в том числе международные глобальные и региональные объединения профсою-

<sup>1</sup> Решение № 959 Интеграционного комитета Евразийского экономического сообщества «О приостановлении участия Республики Узбекистан в работе органов Евразийского экономического сообщества» (Принято в г. Москве 26.11.2008).

зов и работодателей, правозащитные неправительственные международные организации;

в) транснациональные корпорации (ТНК) как субъекты международного права в условиях нарастающей глобализации.

Несмотря на существование различных подходов в юридической литературе по проблеме международной правосубъектности личности (индивидов), следует констатировать наличие объективной тенденции расширения возможностей личности в международно-правовой сфере, главным образом в сфере международно-правовой защиты прав человека в рамках международной судебной и административной юстиции.

Принципы международного права, будучи закрепленными в определенной совокупности юридических норм как общезначимых, общеобязательных требований и правил поведения, отражают конкретное нормативное содержание данной системы права. Принципы составляют «фундамент» международного права, основу международного правотворчества и правоприменительной деятельности субъектов международного права.

Международно-правовые принципы трудового права и права социального обеспечения носят многоуровневый характер и включают общепризнанные принципы международного права, отраслевые общепризнанные международные принципы и региональные (межрегиональные) международные принципы трудового права и права социального обеспечения.

Общепризнанные международно-правовые принципы трудового права и права социального обеспечения характеризуются следующими признаками: 1) легальное закрепление в международно-правовых источниках (ООН, МОТ и др.); 2) признание международным сообществом в целом на глобальном или региональном (межрегиональном) международном уровнях; 3) императивность (обязательность) и обеспеченность международно-правовыми гарантиями. Международный минимум таких основополагающих принципов в сфере труда составляют следующие принципы: а) свобода ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного

труда; с) реальное запрещение детского труда; d) недопущение дискриминации в области труда и занятости.

В сфере социального обеспечения к общепризнанным принципам относятся следующие принципы: обеспечения достойного уровня жизни, равенства (всеобщности) прав с сфере социального обеспечения, а равно запрет дискриминации, защиты от социального отторжения (право на социальную интеграцию).

В современной теории международного права особое место занимает концепция международных стандартов прав человека, в том числе в сфере труда и социального обеспечения. Как правило, под международно-правовыми стандартами понимается не только перечень общепризнанных прав и свобод, но и их минимальный уровень (объем), на котором они должны реализовываться. Таким образом, международно-правовые стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав – это гарантированный уровень социальных прав, который государство обязано предоставить лицу в рамках исполнения международно-правовых обязательств. Международно-правовые стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав – это не максимум того, что требует международное сообщество от государства, а минимум того, что оно должно обеспечить своим гражданам.

### ***Вопросы для обсуждения на семинаре (примерная тематика дискуссий)***

1. Как соотносятся международное публичное трудовое право и международное частное трудовое право?

2. Как должен решаться вопрос о международной правосубъектности физических лиц, международных объединений работодателей, международных профсоюзов, ТНК в современных условиях?

3. Сопоставьте систему принципов международного трудового права с системой принципов трудового права Российской Федерации.

### **Тема 3. Источники международного трудового права и международного права социального обеспечения**

*В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:*

- понятие и особенности системы источников международного трудового права и международного права социального обеспечения;
- классификация источников международного трудового права и международного права социального обеспечения;
- общепризнанные международные принципы и нормы трудового права и права социального обеспечения;
- международно-правовые акты о труде и социальном обеспечении универсальных и региональных (межрегиональных) международных организаций;
- иные источники международного трудового права и права социального обеспечения (международные обычаи, международные коллективные договоры, решения международных судов, научные доктрины);
- понятие и способы гармонизации и унификации международного трудового права и права социального обеспечения.

*Ключевые термины и понятия:* общепризнанные международные принципы и нормы трудового права и права социального обеспечения; резолюции; декларации; пакты; конвенции; международные договоры; международный обычай; международные коллективные договоры; решения Европейского суда по правам человека, Суда Содружества Независимых Государств (СНГ); гармонизация и унификация международно-правовых норм и внутригосударственного права.

#### ***Методические указания***

Для уяснения понятия источников международного трудового права и международного права социального обеспечения следует отметить, что международные источники трудового права и права социального обеспечения характеризуются общими признаками, присущими источникам международного права: системностью, многоуровневостью, сочетанием обязательных и рекомендатель-

ных международных источников и др. Вместе с тем им присущи отраслевые особенности: социально-партнерский характер принятия международно-правовых актов, принцип запрета снижения гарантий трудовых и социально-обеспечительных прав, наличие особых источников – международных коллективных соглашений.

Международные источники трудового права и права социального обеспечения можно классифицировать по следующим критериям:

1) по органу, принявшему международный акт (акты ООН, МОТ и др.);

2) форме (учредительные документы международных организаций, международные договоры (конвенции, пакты), рекомендательные акты, международные обычаи, судебные решения международных судов, международные коллективные договоры и др.);

3) сфере (пределах) действия в пространстве и по кругу субъектов (универсальные, региональные (межрегиональные) и индивидуально (локально-договорные, общие и специальные);

4) юридической силе этих актов (обязательные, рекомендательные).

К источникам международного трудового права и права социального обеспечения относятся:

1) общепризнанные принципы и нормы международного трудового права и права социального обеспечения, содержащиеся в международно-правовых актах (международные обычные нормы);

2) глобальные, региональные (межрегиональные), локальные международно-правовые акты международных организаций (обязательные и рекомендательные);

3) международные коллективные соглашения;

4) акты международных неправительственных организаций, в том числе акты международных объединений работников и работодателей;

5) решения международных судов по социально-трудовым делам;

б) научные доктрины, как правило, разработанные и опубликованные специализированными структурами международных организаций, занимающихся проблемами в сфере труда и социального обеспечения.

Особого внимания заслуживают проблемы гармонизации и унификации источников международного и внутригосударственного (национального) трудового права и права социального обеспечения. Следует иметь в виду, что международно-правовая унификация представляет собой совокупность различных способов, с помощью которых создаются единообразные (унифицированные) нормы международного права, нормы-принципы, обеспечивающие единое правовое пространство для различных государств, правовых систем. Международная гармонизация – это деятельность по согласованию национальных законодательств различных государств с нормами международного права.

Унификация норм и гармонизация национальных законодательств осуществляется на основе международных норм. Причем эти нормы соответственно разнятся по своей юридической силе. Отсюда можно назвать три основных способа международной унификации и гармонизации:

1) на основе общепризнанных принципов и норм международного права, договорных норм международного права;

2) на основе рекомендательных международных норм (норм-деклараций, модельных норм и др.);

3) на основе правоприменительной практики международных контрольных органов и международных судебных органов.

Так, в первом случае в СНГ в целях сближения национальных законодательств государств – участников Содружества разработано свыше 200 модельных нормативных актов рекомендательного характера. В отличие от СНГ иной способ международной унификации является определяющим для ЕС, который обеспечивает верховенство права Европейского союза по отношению к национальному праву государств-членов. ЕС формирует довольно «жесткое» наднациональное право. Так, учредительные документы ЕС, регламенты обладают общим и прямым действием, их нормы обязательны к исполнению для

всех членов организации и не требуют имплементации посредством принятия специального национального нормативного акта. Он имеет общие органы, обладающие надгосударственными полномочиями, а также особый судебный орган.

В число основных задач ЕврАзЭС также входит сближение и гармонизация национального законодательства и обеспечение взаимодействия правовых систем государств с целью создания общего правового пространства в рамках Сообщества. Межпарламентская ассамблея ЕврАзЭС своим постановлением от 13 мая 2009 г. № 10-13 одобрила Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС и направила в парламенты государств – членов ЕврАзЭС и Интеграционный Комитет ЕврАзЭС для использования в работе по гармонизации национальных законодательств и совершенствованию правовой базы Сообщества.

В принятых Рекомендациях намечено несколько путей гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС:

1) создание модельного Трудового кодекса, носящего рекомендательный характер;

2) принятие Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, имеющего статус нормативного акта прямого действия;

3) внесение изменений и дополнений в действующие Трудовые кодексы ЕврАзЭС в целях создания унифицированных условий использования рабочей силы.

Членство государства в международных организациях (универсальных, региональных) является базой для унификации и гармонизации трудового и социально-обеспечительного законодательства на основе международных норм (обязательных и рекомендательных). Это наиболее распространенная и эффективная форма, обеспечивающая международную гармонизацию и унификацию законодательства.

### ***Вопросы для обсуждения на семинаре (примерная тематика дискуссий)***

1. Провести сравнительный анализ источников международного трудового права и международного права социального обе-

спечения универсальных (на примере актов МОТ) и межрегиональных (региональных) (на примере актов СНГ или ЕврАзЭС).

2. Можно ли относить к источникам международного трудового права и международного права социального обеспечения решения международных судов (Европейского суда по правам человека, Экономического суда СНГ)?

#### **Тема 4. Механизм международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения**

*В настоящей теме рассмотрены следующие вопросы:*

- понятие и основные характеристики механизма международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения;

- понятие и способы имплементации норм международного трудового права и права социального обеспечения;

- развитие теории системного взаимодействия международного и отечественного трудового права и права социального обеспечения;

- принцип приоритета международно-правовых источников трудового права и права социального обеспечения и его реализация в действующем российском законодательстве.

*Ключевые термины и понятия:* имплементация норм международного трудового права и права социального обеспечения; трехсторонние консультации социальных партнеров; приоритет и прямое действие международно-правовых норм в сфере труда и социального обеспечения.

#### **Методические указания**

Механизм международно-правового регулирования в сфере труда и социальных отношений – это система правовых средств (нормы, правоотношения, акты реализации прав и обязанностей субъектов), обеспечивающих реализацию международно-правовых норм. Механизм международно-правового регулирования в сфере труда и социальных отношений имеет в своей основе

социально-партнерские, трехсторонние начала. Это является его отличительной отраслевой особенностью.

Процесс реализации международных норм часто обозначают термином «имплементация». Имплементация международных правовых актов представляет собой деятельность государства, направленную на реализацию международных норм путем принятия внутригосударственных мер по созданию и обеспечению правовых механизмов реализации норм международного права (внесение изменений в действующее законодательство, принятие новых норм права и др.). Теория имплементации исходит из самостоятельности и различия систем международного права и внутригосударственного права. Однако механизм «допуска», включения норм международного права в систему внутригосударственного права предполагает дифференцированный подход в зависимости от вида правовых норм, их содержания и конечной цели международно-правового регулирования.

Применяется два основных способа помощи внутригосударственного права процессу имплементации международно-правовых норм, иными словами, два основных способа согласования международных и внутригосударственных норм. Имплементация международных норм права означает их включение, реализацию в национальную правовую систему путем инкорпорации (отсылки, рецепции) или путем трансформации (принятия новых норм национального права или их изменения).

По порядку (процедуре) применения (реализации) международно-правовые акты о труде и социальном обеспечении можно разделить на следующие группы:

а) международные акты, которые имеют непосредственное прямое действие (например, акты, содержащие общепризнанные международные принципы и нормы, учредительные документы международных организаций и др.);

б) международные акты, для применения которых достаточно их ратификации;

в) международные акты, которые после ратификации нуждаются в имплементации с помощью нормативных актов внутреннего национального законодательства;

г) международные акты рекомендательного характера, которые не предполагают для их применения ратификации, а также нератифицированные международные конвенции.

Следует обратить внимание, что принцип приоритета международно-правовых норм в сфере труда и социального обеспечения означает:

а) приоритет и прямое применение общепризнанных принципов и норм международного трудового права, а равно международных договоров, не требующих имплементации, если они не ухудшают положения работника по сравнению с российским трудовым законодательством;

б) общепризнанные принципы и нормы международного трудового права обладают более высокой юридической силой, чем международные договоры, как в международном, так и в российском праве;

в) нормы ратифицированных международных договоров обладают в национальном пространстве приоритетом применения по отношению к трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права;

г) верховенство Конституции РФ является одним из принципов системного взаимодействия международного и внутригосударственного трудового и социально-обеспечительного законодательства.

### ***Вопросы для обсуждения на семинаре (тематика дискуссий)***

1. Дать анализ и прогноз в отношении перспективы ратификации Российской Федерацией следующих Конвенций МОТ:

1) Конвенции № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»;

2) Конвенции № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»;

3) Конвенции № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»;

4) Конвенции № 97 «О трудящихся-мигрантах» и № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения».

## **Тема 5. Международное коллизийное трудовое право и право социального обеспечения**

***В настоящей теме рассмотрены следующие вопросы:***

- понятие и виды международных коллизийных норм трудового права и права социального обеспечения;
- международные коллизийные нормы трудового права и права социального обеспечения, содержащиеся в международно-правовых актах (МОТ, СНГ, ЕС, СЕ и др.);
- коллизийные нормы российского трудового и социально-обеспечительного законодательства, регулирующие трудовые и социально-обеспечительные отношения с иностранным (международным) элементом.

*Ключевые термины и понятия:* международные трудовые и социально-обеспечительные отношения; коллизийные привязки: свобода выбора права (автономия воли – *lex voluntatis*); закон места работы (службы) (*lex loci laboris*); закон страны заключения контракта о найме (*lex loci contractus*); закон государства (места проживания) (*ex domicilii*) и др.; принцип сохранения страховых социальных прав.

### ***Методические указания***

Среди международных норм трудового права и права социального обеспечения особое место отводится коллизийным нормам. Коллизийные нормы международного трудового права и права социального обеспечения – это нормы, которые позволяют сделать выбор между порядками двух и более стран, претендующих на правовое регулирование трудовых и социально-обеспечительных отношений, осложненных иностранным (международным) элементом.

В зависимости от порядка установления (принятия) международные коллизийные нормы подразделяются на две категории: национальные (внутригосударственные) и собственно международные, установленные в международно-правовых актах. При этом способы и средства коллизийного регулирования, предусмо-

тренимые в международных договорах, имеют приоритет по отношению к коллизионным нормам национального законодательства. В зависимости от вида регулируемых отношений, коллизионные предписания должны определять применимое право как в отношении индивидуальных международных трудовых отношений, так и коллективных отношений в сфере международного труда.

Порядок применения международных коллизионных норм в сфере труда и социального обеспечения включает следующие правила:

1) о последовательности (сочетании) основных коллизионных правил, рассчитанных на типичные правоотношения (закон места работы (службы) (*lex loci laboris*)) и закон автономии воли (*lex voluntatis*)) и дополнительных (специальных);

2) о применении императивных норм социальной защиты работника как ограничителе коллизионного принципа «автономии воли» сторон, т. е. норм национального трудового и социально-обеспечительного законодательства, действующих независимо от того, какое право выбрали стороны или к какому праву отсылает коллизионная норма (требования по охране труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, защите трудовых прав женщин, инвалидов, несовершеннолетних лиц, представителей работников и др.);

3) о коллизионных нормах, регулирующих коллективные отношения в сфере международного труда;

4) о применений в системе коллизионных норм принципа запрета ухудшения положения работника, снижения уровня гарантий трудовых и социально-обеспечительных прав и, наоборот, применения принципа «наиболее благоприятных условий труда», предусмотренных национальным законодательством, или трудовым договором, или коллективным договором.

В международно-правовых источниках (ЕС, СНГ и др.) коллизионные нормативные предписания представляют собой систему взаимосвязанных коллизионных правил, которые применяются в соответствии с конкретными основаниями (юридическими фактами) и в определенной последовательности. При этом в отношении трудовых договоров работники должны быть за-

щищены коллизионными нормами, имеющими для их интересов более благоприятный характер по сравнению с общими правилами. Наемные работники не должны лишаться защиты со стороны императивных положений, от которых не разрешается отступить посредством соглашения или от которых разрешается отступить только в их пользу.

Коллизионные нормы в сфере социального обеспечения, как правило, применяются на основе принципа гарантированности минимального размера, уровня обеспечения лицу в стране его проживания.

В области социально-обеспечительных отношений к социально-страховым выплатам (пенсиям, пособиям) применяются коллизионные правила закона места работы (*lex loci laboris*) в сочетании с принципами выносимости уже приобретенных страховых прав, сохранения пенсионных прав при суммировании периодов страхования, гарантированности минимального размера пенсии на основании коллизионного правила: закон государства (места) проживания (*ex domicilii*).

В отношении нестраховых социально-обеспечительных выплат и услуг применяется, как правило, коллизионная норма – закон государства (места) проживания (*ex domicilii*).

Коллизионные нормы российского трудового права включаются в российское трудовое законодательство в результате одностороннего решения вопроса российским законодателем о выборе закона, регулирующего международные трудовые отношения, реализуемые на территории РФ. В этой части следует дать развернутую характеристику ст. 11 ТК РФ, рассмотреть коллизионные предписания закона места работы (*lex loci laboris*), закон флага (*lex banderae*), правило об автономии воли сторон (*lex voluntatis*).

### ***Вопросы для обсуждения на семинаре (тематика дискуссий)***

1. Дать сравнительно-правовой анализ коллизионного нормотворчества на уровне универсального и регионального (межрегионального) международно-правового регулирования. При этом следует учитывать, что в области трудовых и социально-обеспечительных

отношений, осложненных иностранным элементом, сложились следующие основные коллизионные привязки (принципы):

1) закон свобод выбора права сторонами (автономия воли) (lex voluntatis);

2) закон места работы (службы) (lex loci laboris);

3) закон страны работодателя, командировавшего работника (lex loci delegationis);

4) личный закон юридического лица (работодателя) (lex societatis);

5) закон флага судна (lex flagi);

6) личный закон физического лица (работника): закон гражданства (lex patriae, lex nationalis) или закон места жительства (ex domicilii);

7) закон страны заключения контракта о найме (lex loci contractus);

8) закон, с которым правоотношение наиболее тесно связано (lex causae).

2. Обсудить необходимость в унификации коллизионных и материально-правовых норм в рамках действующего ТК РФ и будущего Кодекса социального обеспечения в целях обеспечения гарантий трудовых и социально-обеспечительных прав работников – субъектов международных трудовых отношений.

## **Тема 6. Международный контроль за соблюдением международных норм трудового права и права социального обеспечения**

*В настоящей теме рассматриваются вопросы:*

- о назначении и функциях международного контроля в сфере труда и социального обеспечения;

- понятие и формы (виды) международного контроля за соблюдением международно-правовых стандартов в сфере труда и социального обеспечения;

- субъекты международного контроля за соблюдением норм международного трудового права и права социального обеспечения;

- производства и процедуры международного контроля за соблюдением норм международного трудового права и права социального обеспечения.

*Ключевые термины и понятия:* международный нормоконтроль; производство по жалобам и представлениям; рассмотрение докладов международными универсальными и региональными организациями; международные уполномоченные по правам человека.

### ***Методические указания***

Начнем с того, что международный контроль за соблюдением трудовых и социально-обеспечительных прав не подменяет и не заменяет внутригосударственную национальную систему контроля в сфере труда и социального обеспечения. Этот контроль обеспечивает уважение и соблюдение прав человека усилиями международного сообщества, воздействуя на правотворческую и правоприменительную практику государств. Во-первых, международный контроль является средством обеспечения реализации, соблюдения международных стандартов трудовых и социально-обеспечительных прав. Во-вторых, он обеспечивает гармонизацию национального законодательства и унификации норм.

Международный контроль за соблюдением международно-правовых стандартов в сфере труда и социального обеспечения как самостоятельный вид международного контроля характеризуется следующими существенными характеристиками как общими, присущими и другим видам международного контроля, так и особыми, отраслевыми:

1) в механизме международного контроля за соблюдением международных норм трудового права и права социального обеспечения взаимодействуют следующие формы международного контроля, проводимого соответственно:

- международными организациями, в том числе и специализированной организацией – МОТ, и международными судами;
- международными уполномоченными по правам человека;
- неправительственными международными организациями, в том числе и международными объединениями работников и работодателей (институт международного общественного контроля);

2) международный контроль в сфере труда и социального обеспечения имеет два уровня: универсальный и региональный (межрегиональный) международный. Так, универсальный международный контроль связан с деятельностью контрольных и судебных органов ООН, МОТ; региональный (межрегиональный) международный – с деятельностью Совета Европы и Европейского суда по правам человека, Содружества Независимых Государств (СНГ) и Экономического суда СНГ и др. Отметим, что, по мнению большинства отечественных и зарубежных исследователей международного права в области прав человека, наиболее эффективная система международного контроля была создана именно на региональном уровне – в рамках Совета Европы;

3) международный контроль за соблюдением международно-правовых стандартов социально-трудовых прав – это отраслевая составляющая международного правозащитного механизма. Его характерной особенностью является реализация принципа трипартизма в формировании ряда органов МОТ по рассмотрению жалоб, а равно в деятельности этих органов. Так, МОТ стала первой международной организацией, привлекающей организации работников (профсоюзы) и организации работодателей к участию в контрольной деятельности;

4) в правовом механизме международного контроля по методам его проведения можно выделить два его основных взаимосвязанных блока: а) рассмотрение уполномоченными органами международных организаций докладов о соблюдении государствами международно-правовых норм (обязательств); б) рассмотрение жалоб государств, организаций работников и работодателей, неправительственных организаций, индивидуальных жалоб и обращений о нарушении прав человека. Каждая из названных форм может сопровождаться процедурами сбора информации о соблюдении международных обязательств, проведения консультаций, расследованием, запросами и др. При этом первая из названных форм носит во многом превентивный характер, в то время как вторая – это своеобразный контроль *post-factum*, применяемый после нарушения прав человека.

В этой связи международный контроль подразделяется на регулярный, осуществляемый на основе членства в международной организации государства-участника, и на инициативный контроль, для проведения которого необходимо обращение соответствующего субъекта с жалобой в международные контрольные или судебные органы;

5) международный контроль за соблюдением международных стандартов труда и социального обеспечения включает в себя следующие производства, каждое из которых имеет особую правовую форму (процедуру):

а) производство по контролю за соблюдением международных норм трудового права;

б) производство в связи с рассмотрением жалоб, обращений;

в) производство по вопросам толкования и применения международно-правовых актов.

При изучении данной темы следует на основе анализа источников международного права рассмотреть практику международного контроля в сфере труда и социального обеспечения субъектов международного контроля. В основу целесообразно заложить следующую классификацию субъектов, уполномоченных осуществлять контрольные мероприятия, в соответствии с их компетенцией разделив их:

- на органы (организации) международного контроля общей правозащитной компетенции (например, СНГ, международные уполномоченные по правам человека и др.) и специальной (МОТ, Конвенционные органы ООН и др.);

- на органы контрольные (административные), рассматривающие доклады государств о применении международно-правовых норм (например, Совет экспертов МОТ), судебные, рассматривающие жалобы на нарушения трудовых и социально-обеспечительных прав и международных обязательств государств (например, Европейский суд по правам человека), но нередко это смешанные, т. е. совмещающие вышеназванные функции (например, Административный совет МОТ, Комиссия по правам человека СНГ);

- на контрольные органы, формируемые из представителей государств – членов организации и контрольные органы, форми-

руемые из состава независимых экспертов, действующих в личном качестве (например, Комитет экспертов МОТ, Консультативный комитет Совета по правам человека ООН). Так, в Организации Объединенных Наций наряду с органами, состоящими из представителей государств-членов, весьма важное значение имеют органы, в состав которых входят независимые эксперты, выступающие в личном качестве. Экспертные органы в правозащитном механизме ООН выполняют роль «мозговых центров», содействующих прогрессивному развитию международного права.

*Организация Объединенных Наций (ООН)* имеет довольно развитую систему органов по защите прав человека, в том числе и социально-экономических: Конвенционные органы ООН, Верховный Комиссар по правам человека, Совет по правам человека, Международный суд ООН.

*Международная организация труда (МОТ)*. Она имеет одну из эффективных систем международного контроля за соблюдением норм международного трудового права. В эту систему включаются следующие механизмы: а) регулярный (постоянный) контроль; б) контроль, осуществляемый по необходимости на основе представлений и жалоб; в) специальный контроль.

Регулярный (постоянный) контроль проводится на основе докладов:

- Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета;
- Комитетом Международной конференции труда по применению норм.

*Содружество Независимых Государств (СНГ)*, будучи региональной международной организацией, также сформировало правозащитный механизм по обеспечению соблюдения Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека. Наблюдение за выполнением данной Конвенции осуществляет Комиссия по правам человека СНГ. Эта комиссия:

- представляет ежегодные доклады о своей деятельности Совету глав государств СНГ;

- рассматривает обращения (жалобы) государств (сторон), неправительственных организаций, лиц (группы лиц) по вопросам, связанным с нарушением прав человека.

По результатам деятельности Комиссии принимаются заключения и рекомендации. В этой части правозащитный механизм лишен принудительной обязательной силы.

*Экономический суд СНГ.* Органом в сфере международного нормоконтроля следует признать и Экономический суд СНГ. С 2004 г. на Экономический суд СНГ возложено также выполнение функций суда другого межгосударственного образования на территории СНГ – Евразийского экономического сообщества.

*Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ).* Соблюдение европейских стандартов социально-трудовых прав Совета Европы (СЕ), в частности Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, призван обеспечить Европейский суд по правам человека, его юрисдикция обязательна для государств – членов СЕ. В ведении суда находятся вопросы, касающиеся толкования и применения Конвенции и Протоколов к ней.

*Уполномоченный по правам человека.* Институт омбудсмена получил международно-правовую квалификацию. Совет Европы также имеет институт уполномоченных по правам человека Совета Европы.

*Общественный (неофициальный) международный контроль.* Этот вид международного контроля является одним из факторов обеспечения эффективности вышеперечисленных форм международного контроля, опосредованного международными нормами права. В отличие от международно-правовых систем контроля, негосударственный контроль за соблюдением международных стандартов трудовых и социально-обеспечительных прав осуществляется негосударственными субъектами. К ним следует отнести международные неправительственные правозащитные организации, международные объединения работников и работодателей, национальные объединения работников и работодателей.

## **Вопросы для обсуждения на семинаре (примерная тематика дискуссий)**

1. Подготовьте доклад об уровне соблюдения международных стандартов труда и социального обеспечения в Российской Федерации с точки зрения контрольно-надзорных органов МОТ или национальных объединений работников (профсоюзов).

2. Проанализируйте 2–3 постановления Европейского суда по правам человека с точки зрения реализации международных стандартов социального обеспечения при защите прав граждан.

## **Тема 7. Международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав**

*В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:*

- стандарты труда и социального обеспечения ООН;
- стандарты МОТ;
- региональные международные стандарты труда и социального обеспечения (Совета Европы, СНГ, ЕврАзЭС, Европейского союза).

*Ключевые слова и термины:* Международные конвенции, декларации, пакты; модельные международные акты; Директивы ЕС.

### **Методические указания**

При изучении данной темы необходимо дать общую характеристику источников международного трудового права и международного права социального обеспечения.

*Акты Организации Объединенных Наций.* Главным вкладом ООН в международно-правовое регулирование социальной защиты является определение каталога основных прав человека, которые должны обеспечиваться в законодательстве любой страны, претендующей считаться цивилизованной. Следует рассмотреть содержание Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), в которой сформулирован пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых социально-трудовых прав человека: право на труд, право на свободный выбор работы, право на защиту от безрабо-

тицы, право на справедливые и благоприятные условия труда и др. Декларация провозглашает право на социальное обеспечение; право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости и иного случая утраты средств к существованию по независящим от человека обстоятельствам; право на особую защиту материнства и детства; право на образование, которое должно быть бесплатным, по меньшей мере в том, что касается начального и общего образования, причем начальное образование должно быть обязательным. Всеобщая декларация прав человека стала основой, международным стандартом для всей системы международных актов по правам человека, в том числе Деклараций о правах отдельных категорий лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите, Пактов и Конвенций ООН. Всеобщая Декларация принималась как рекомендательный акт, но по прошествии 60 лет приобрела характер юридически обязательного акта. Специалисты международного права единодушно признают, что права и свободы, провозглашенные во Всеобщей декларации, являются юридически обязательными общепризнанными международными нормами.

Пакты и Конвенции ООН, ратифицированные государством, носят юридически обязательный характер. Особого внимания заслуживают Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г., ратифицирован СССР в 1973 г.)

*Акты Международной организации труда.* Ведущим источником международно-правового регулирования социально-трудовых прав являются акты МОТ.

МОТ осуществляет свою правотворческую деятельность путем принятия двух видов международно-правовых документов:

- 1) юридически обязательных (Пакты, Конвенции, Протоколы);
- 2) рекомендательных (Декларации, Рекомендации).

Декларации МОТ носят основополагающий характер для разработки и принятия конвенций и рекомендаций. Всего в истории МОТ были приняты 4 торжественные декларации, одна из них уже утратила силу и отменена. Первой является Филадельфийская декларация 1944 г., включенная впоследствии в Устав МОТ. Вторая декларация, принятая в 1964 г., была посвящена

действиям против апартеида в Южной Африке. С исчезновением апартеида она была объявлена устаревшей и отменена в 1994 г. Третья – Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» – принята 18 июня 1998 г. на 86-й сессии МОТ. Она имеет целью дать социально-политические решения проблемам, поставленным эпохой глобализации. В Декларации содержится своеобразный социальный минимум, которому должно следовать каждое государство в рамках мандата МОТ. Этот минимум включает 8 основополагающих конвенций МОТ. В настоящее время МОТ концентрирует свои усилия и ее участников на активную их ратификацию. К таковым относится 8 Конвенций: О свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 г. (№ 87), О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 г. (№ 98), О принудительном или обязательном труде 1930 г. (№ 29); Об упразднении принудительного труда 1957 г. (№ 105); О дискриминации в области труда и занятости 1958 г. (№ 111); О равном вознаграждении 1951 г. (№ 100); О минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. (№ 138); О запрещении и мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. (№ 182). РФ ратифицированы все из перечисленных конвенций. Четвертая Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации была принята на 97-й сессии Международной конференции труда (2008 г.), в канун 90-летия основания Международной организации труда.

Конвенции МОТ по вопросам социального обеспечения можно разделить на две группы. Первую составляют основополагающие рамочные конвенции, обеспечивающие единство (равенство) правового регулирования социально-обеспечительных отношений. К ним относятся Конвенции: № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.); № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 г.); № 118 «О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения» (1962 г.); № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975 г.);

№ 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г., ратифицирована в 1997 г.); № 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982 г.).

Вторую группу конвенций составляют акты, посвященные дифференциации социального обеспечения по видам социального обеспечения и по кругу лиц. Имеются в виду следующие Конвенции: № 2 «О безработице» (1919 г.); № 103 «Об охране материнства» (1952 г., ратифицирована в 1956 г.); № 121 «О пособиях в случае производственного травматизма» (1964 г.); № 128 «О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца» (1967 г.); № 130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни» (1969 г.); № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г., ратифицирована в 1988 г.); № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.); № 183 «О пересмотре конвенции 1952 г. «Об охране материнства» (2000 г.). Из перечисленных конвенций нашей страной ратифицированы только три – № 103; 156; 159.

*Международные региональные акты в сфере труда и социального обеспечения.* Имеются в виду акты, принятые региональными международными организациями государств, например Советом Европы, Европейским союзом, СНГ и др. Конвенции региональных международных организаций государств – это разновидность многосторонних международных договоров регионального характера с ограниченным числом участников. Многими специалистами международного права отмечается перспективность в современных условиях международного регионального нормотворчества. Его эффективность обусловлена во многом общими интересами, в том числе и социально-экономическими интересами, которые послужили причиной и основой для создания данной региональной международной организации.

*Акты Совета Европы (СЕ).* Совет Европы принял более 150 конвенций по правам человека, в том числе содержащих социально-трудовые стандарты. Среди них лидирующее место занимают Конвенции Совета Европы «О защите прав человека и

основных свобод» (ратифицирована РФ в 1998 г.), Европейская социальная хартия 1961 г. (ратифицирована Россией в 2009 г.). Основные региональные европейские стандарты труда закреплены главным образом в этих двух актах.

*Акты Содружества Независимых Государств (СНГ).* Трудовое и социально-обеспечительное законодательство стран Содружества характеризуется наличием близких, родственных черт. Это обусловлено во многом общей в прошлом законодательной базы – советского трудового права и права социального обеспечения, которая и послужила основой для последующего развития национальных правовых систем. На сегодняшний день в системе источников международного права СНГ действуют акты (концепции, соглашения, модельные законы), принятые как на Пленарных заседаниях Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ, так и соглашения, принятые правительствами государств – членов СНГ. По юридической силе они также подразделяются на обязательные и рекомендательные. Хартия социальных прав и гарантий граждан Независимых Государств 1994 г. является основой, фундаментом международного социального законодательства СНГ. Закрепленные в Хартии социальные права и гарантии признаются государствами СНГ в качестве минимального стандарта этих прав. В СНГ был также принят и ряд актов, посвященных охране труда, взаимному признанию прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием и др. Эти соглашения утверждены правительствами государств – членов СНГ. Однако следует упомянуть и о принятии рекомендательных актов: модельных законов об охране труда (1997 г.), о коллективных договорах и соглашениях (1997 г.), о государственном социальном страховании (1997 г.), о занятости (1999 г.), об основах социального обслуживания населения (2002 г.) и о социальном партнерстве (2006 г.) и др., которые также могут служить основой для гармонизации, а в дальнейшем и унификации трудового законодательства стран – участников СНГ. В 2000 г. была предложена концепция Модельного трудового кодекса.

Международные акты СНГ в сфере социального обеспечения можно подразделить на две категории. Первую составляют акты, устанавливающие единые стандарты в отдельных сферах социального обеспечения. Эти акты призваны обеспечить унификацию социального законодательства стран-участниц. Это, прежде всего, Конвенция о правах и основных свободах человека (ратифицирована в 1995 г.), Соглашение «О сотрудничестве в решении проблем инвалидности и инвалидов» (1996 г.), модельные акты «Об индексации доходов населения» (1998 г.), «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (1998 г.), «Об основных гарантиях прав ребенка в государстве» (1999 г.), «Об основах социального обслуживания населения» (2002 г.).

Вторую группу международных актов СНГ составляют соглашения, содержащие коллизионные предписания, направленные на сохранение приобретенных социально-обеспечительных прав, их взаимного признания или приобретения новых социально-обеспечительных прав. Это довольно широкий перечень соглашений, таких как: «О гарантиях прав граждан государств – участников СНГ в области пенсионного обеспечения» (1992 г.); «О порядке пенсионного обеспечения военнослужащих и их семей и государственного страхования военнослужащих государств – участников СНГ» (1992 г.); «О порядке пенсионного обеспечения военнослужащих пограничных войск, членов их семей и государственного страхования военнослужащих пограничных войск государств – участников СНГ» (1992 г.); «О взаимном признании льгот и гарантий для участников и инвалидов Великой Отечественной войны, участников боевых действий на территории других государств, семей погибших военнослужащих» (1994 г.); «О гарантиях прав граждан в области выплаты социальных пособий, компенсационных выплат семьям с детьми и алиментов» (1994 г.); «О взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» (1994 г.) и др.

*Акты Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС).*

Одной из основных задач Сообщества является сближение и гармонизация национального законодательства и обеспечения взаимодействия правовых систем государств ЕврАзЭС для создания общего правового пространства в рамках Сообщества. Решением Межгосударственного совета ЕврАзЭС от 18 марта 2007 г. была принята Концепция согласованной социальной политики государств – членов ЕврАзЭС, которая предусматривает принципы и механизмы гармонизации и унификации законодательства государств в сфере занятости, трудовой миграции, социального партнерства, профессиональном обучении. Приняты также Рекомендации по гармонизации законодательства государств – членов ЕврАзЭС в сфере обязательного социального страхования, осуществляется подготовка социально-трудовых стандартов охраны труда и др.

В настоящее время специалистами проводится аналитическая работа по определению путей и способов гармонизации трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении государств-членов ЕврАзЭС.

*Акты Европейского союза (ЕС).* Договор о ЕС (ст. 39) перечисляет основополагающие права работников. Иные основные трудовые права провозглашаются в других актах ЕС. Прежде всего к ним относится Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г., которая закрепляет право на занятость, на справедливую заработную плату, на коллективные переговоры, на профессиональное обучение и др. В ней изложены основополагающие трудовые и социальные права, в этой части она созвучна с рассмотренной нами ранее Европейской социальной хартией.

Европейское трудовое право как унифицированное международное региональное трудовое право ЕС включает часть общую (первичное право) и особенную (вторичное право). Общую часть составляют Договор о создании ЕС и иные учредительные документы. Эти первичные нормы представляют собой «самоисполнимый закон», они непосредственно регулируют трудовые отношения в странах ЕС и не нуждаются в имплементации. Более того, они имеют приоритет по отношению к национальному пра-

ву стран – членов ЕС. Особенная часть (вторичное право) включает регламенты, директивы и рекомендации, которые издаются органами ЕС на основе «первичного права».

За время существования ЕС его органами было принято значительное число трудовых и социально-обеспечительных норм, в большинстве случаев в форме директив, устанавливающих: а) запрет дискриминации по религиозному признаку, на основании сексуальной ориентации, в зависимости от возраста, пола; б) минимальные стандарты условий труда (рабочее время и время отдыха, охрана труда); в) защиту работников в случае сокращения штата, при банкротстве и смене работодателя; г) защиту семьи, материнства, обеспечение их совместимости с профессиональной деятельностью работника; д) социальный диалог, права на участие в управлении предприятием (рабочий совет), консультации и информирование; е) права работников на социальное обеспечение и социальную защиту в случаях болезни, старости, потери работы, несчастного случая на рабочем месте, бедности, доступ к социальным услугам и др.

### ***Вопросы для обсуждения на семинаре (примерная тематика дискуссий)***

1. Проанализировать и оценить практику Конституционного Суда РФ с точки зрения учета и реализации международных стандартов труда и социального обеспечения при рассмотрении соответствующих категорий дел.

2. О природе международных стандартов труда и социального обеспечения ЕС: «наднациональное право» или международное право?

3. Проанализируйте одно из прав человека в сфере труда или социального обеспечения, выделив международные источники его установления, механизмы имплементации в российское законодательство и формы международного контроля за соблюдением выбранного права.

## **Темы магистерских диссертаций**

1. Современное трудовое право Российской Федерации в свете международных трудовых стандартов.
2. Современное право социального обеспечения Российской Федерации в свете международных трудовых стандартов.
3. Международное коллизийное трудовое право.
4. Международное коллизийное право социального обеспечения.
5. Трудовые права в системе прав человека: международное и национальное право.
6. Право на социальное обеспечение в системе прав человека (международно-правовое измерение).
7. Проблемы реализации международных стандартов труда и социального обеспечения в Российской Федерации.
8. Применение международных социальных стандартов при разрешении споров в области социального обеспечения: опыт Европейского суда по правам человека и Экономического суда СНГ.
9. Система источников международного трудового права и международного права социального обеспечения.
10. Проблемы гармонизации и унификации российского трудового и социально-обеспечительного законодательства на основе международных стандартов.
11. Проблемы, тенденции и перспективы развития международного трудового права и международного права социального обеспечения.
12. Эффективность форм и методов международного контроля за соблюдением международных стандартов труда и социального обеспечения.

## **Перечень вопросов для подготовки к экзамену и зачету**

1. Предпосылки (причины и условия) возникновения международно-правового регулирования в сфере труда и социальной защиты.

2. Международная организация труда: структура, принципы построения.

3. Роль и значение участия СССР и Российской Федерации в деятельности МОТ.

4. Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО).

5. Основные направления (тенденции) развития международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения в современных условиях.

6. Место международного трудового права и международного права социального обеспечения в правовой системе международного права.

7. О сущности (природе) международного трудового права и международного права социального обеспечения.

8. О соотношении международного публичного и международного частного трудового права и права социального обеспечения.

9. Понятие и структура предметов, методов международного трудового права и международного права социального обеспечения.

10. Понятие и виды норм международного трудового права и международного права социального обеспечения.

11. Характеристика субъектов международного трудового права и международного права социального обеспечения.

12. Принципы международного трудового права и международного права социального обеспечения.

13. Понятие и особенности системы источников международного трудового права и международного права социального обеспечения.

14. Классификация источников международного трудового права и международного права социального обеспечения.

15. Общепризнанные международные принципы и нормы трудового права и права социального обеспечения.

16. Международно-правовые акты о труде и социальном обеспечении универсальных и региональных (межрегиональных) международных организаций.

17. Иные источники международного трудового права и права социального обеспечения (международные обычаи, международные коллективные договоры, решения международных судов, научные доктрины).

18. Понятие и способы гармонизации и унификации международного трудового права и права социального обеспечения.

19. Понятие и основные характеристики механизма международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения.

20. Понятие и способы имплементации норм международного трудового права и права социального обеспечения.

21. Развитие теории системного взаимодействия международного и отечественного трудового права и права социального обеспечения.

22. Принцип приоритета международно-правовых источников трудового права и права социального обеспечения и его реализация в действующем российском законодательстве.

23. Понятие и виды международных коллизионных норм трудового права и права социального обеспечения.

24. Международные коллизионные нормы трудового права и права социального обеспечения, содержащиеся в международно-правовых актах (МОТ, СНГ, ЕС, СЕ и др.).

25. Коллизионные нормы российского трудового и социально-обеспечительного законодательства, регулирующие трудовые и социально-обеспечительные отношения с иностранным (международным) элементом.

26. Понятие и формы (виды) международного контроля за соблюдением международно-правовых стандартов в сфере труда и социального обеспечения.

27. Субъекты международного контроля за соблюдением норм международного трудового права и права социального обеспечения.

28. Производства и процедуры международного контроля за соблюдением норм международного трудового права и права социального обеспечения.

29. Стандарты труда и социального обеспечения ООН.

30. Стандарты МОТ.

31. Региональные международные стандарты труда и социального обеспечения (Совета Европы, Европейского союза).

32. Региональные международные стандарты труда и социального обеспечения (СНГ, ЕврАзЭС).

## **Список использованной литературы**

### ***Международные правовые акты и официальные материалы***

1. Устав Международной организации труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: МБТ, 1996.

2. Декларация МОТ о целях и задачах международной организации труда 1944 г. (Филадельфийская Декларация МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конференций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. – М., 1957. – С. 351–372.

3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. // РГ. – 1998. – 16 дек.

4. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. – Женева: МБТ, 2008.

5. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г. – Женева: МБТ, 2001.

6. Регламент Международной конференции труда // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева: МБТ, 1996.

7. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2010–2012 г. URL: <http://www.minzdravsoc.ru/labour/safety/14/>

8. Европейская социальная хартия 1996 г. // Российская газета. – № 102. – 2009. – 5 июня.

9. Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) // СЗ РФ. – 1998 г. – № 20. – Ст. 2143.

10. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 г. // Ведомости ВС СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

11. Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966 г. // Ведомости ВС СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

12. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека, 1995 г. // СЗ РФ. – 1999. – № 13. – Ст 1489.
13. Хартия Социальных прав и гарантий граждан независимых государств // Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 Постановлением межпарламентской Ассамблеи СНГ. (Документ опубликован не был.)
14. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников СНГ 1997 г. // Дипломатический вестник. – 1997. – № 11. – С. 33–35.
15. Концепция Модельного трудового кодекса / утв. Постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества независимых государств № 16. (7, 9 декабря 2000) // Информационный бюллетень. Межпарламентская ассамблея государств – участников СНГ. – 1997. – № 14. – С. 134–170.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень верховного Суда РФ. – 2003. – № 12.
17. В будущем нет места детскому труду: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. – Женева: МБТ, 2002.
18. Достойный труд и неформальная экономика. – Женева: МБТ, 2002.
19. Равенство в сфере труда – веление времени: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. – Женева: МБТ, 2003.
20. Социальное обеспечение: вопросы, задачи и перспективы: Доклад МБТ. – Женева: МБТ, 2001.
21. Труд в мире 2000. Обеспечение дохода и социальная защита в меняющемся мире // Ежегодный обзор МБТ в Женеве. – М.: НИИ труда, 2001.
22. Труд как средство борьбы с нищетой: Доклад генерального директора // Международная конференция труда, 91-я сессия 2003 г. – Женева: МБТ, 2003.
23. Законодательство МОТ о свободе объединения. Нормы и процедуры. – Женева: МБТ, 1997.

### ***Список основной литературы***

1. Бекашев, Д. К. Международное трудовое право: учеб. пособие / Д. К. Бекашев. – М., Проспект, 2008.
2. Кашкин, Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учеб. пособие / Ю. С. Кашкин. – М.: Волтерс Клувер, 2009.
3. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999.
4. Киселев, И. Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты) / И. Я. Киселев. – М., МЦФЭР, 2003.
5. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран Международные нормы труда / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008.
6. Киселев, И. Я. Трудовое право / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2011.
7. Лушникова, М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Ярославль: ЯрГУ, 2010.
8. Международная организация труда. Конвенции. Документы. Материалы. – М.: Дело и сервис, 2007.
9. Шестерякова, И. В. Международно-правовое регулирование труда / И. В. Шестерякова. – Саратов: изд-во Саратовской государственной академии права, 2004.
10. Шестерякова, И. В. Коллизионные нормы и международные трудовые отношения / И. В. Шестерякова. – Саратов: изд-во Саратовской государственной академии права, 2007.
11. Шумилов, О. В. Международное трудовое и миграционное право СНГ / О. В. Шумилов. – М., 2007.
12. Черняева, Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие / Д. В. Черняева. – М.: Кнорус, 2010.

### ***Список дополнительной литературы***

1. Аметистов, Э. М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М.: Международные отношения, 1982.
2. Анишина, В. И. Применение российскими судами международных трудовых норм: учеб.-метод. пособие / В. И. Анишина. – М., МОТ, 2003.

3. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 4. Международное трудовое право и право социального обеспечения / под ред. А. М. Лушников, М. В. Лушниковой. – Ярославль: ЯрГУ, 2009.
4. Гомьен, Д. Европейская Конвенция о правах и свободах человека и Европейская Социальная Хартия: право и практика / Д. Гомьен, Д. Харрис, А. Зваак. – М.: Изд-во МНИМП, 1998.
5. Гусов, К. Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ) / К. Н. Гусов, М. Н. Курилин. – М.: Манускрипт, 1992.
6. Довгерт, А. С. Правовое регулирование международных трудовых отношений / А. С. Довгерт. – Киев: НМК ВО, 1992.
7. Жернигон, Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. – Женева, 2001.
8. Жернигон, Б. Принципы МОТ в отношении права на забастовку / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. – Женева: МБТ, 2001.
9. Иванов, С. А. Проблемы международного регулирования труд / С. А. Иванов. – М.: Наука, 1964.
10. Источники трудового права Европейского союза: Бюллетень / под ред. В. М. Лебедева. – Вып. 1. – Томск, 2005.
11. Костин, Л. А. Международная организация труда / Л. А. Костин. – М.: Экзамен, 2002.
12. Лютов, Н. Л. Коллективные трудовые споры. Международный и сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. – М., 2007.
13. Лушников, А. М. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов / А. М. Лушников, М. В. Лушников, Н. Н. Тарусина. – М., Проспект, 2006.
14. Постовалова, Т. А. Социальное право Европейского союза / Т. А. Постовалова. – Минск, 2007.
15. Скачкова, Г. С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование: науч.-практ. пособие / Г. С. Скачкова. – М.: Волтерс Клувер, 2006.
16. Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты / отв. ред. С. Ю. Головина. – Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия, 2009.
17. Трудовое и социальное право Европейского Союза: Документы и материалы. – М., 2005.
18. Международное и сравнительное право: сб. материалов. – Омск: изд-во Омского ГУ, 2007.

## Содержание

Тема 1. Международное трудовое право и право социального обеспечения: генезис и развитие (XIX – начало XXI в.).....	3
Тема 2. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: предмет, метод, принципы, субъекты .....	8
Тема 3. Источники международного трудового права и международного права социального обеспечения .....	16
Тема 4. Механизм международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения .....	20
Тема 5. Международное коллизионное трудовое право и право социального обеспечения.....	23
Тема 6. Международный контроль за соблюдением международных норм трудового права и права социального обеспечения.....	26
Тема 7. Международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав .....	32
Темы магистерских диссертаций.....	39
Перечень вопросов для подготовки к экзамену и зачету .....	40
Список использованной литературы.....	43

Учебное издание

Лушникова Марина Владимировна  
Лушников Андрей Михайлович

**Международно-правовые стандарты  
социальных и экономических прав**

Часть 1

*Международно-правовые  
стандарты трудовых прав*

Учебно-методические рекомендации

Редактор, корректор М. В. Никулина  
Верстка И. Н. Иванова

Подписано в печать 19.05.11. Формат 60×84 1/16.

Бум. офсетная. Гарнитура «Times New Roman».

Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 2,05.

Тираж 20 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен  
в редакционно-издательском отделе  
Ярославского государственного университета  
им. П. Г. Демидова.

Отпечатано на ризографе.

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова.  
150000, Ярославль, ул. Советская, 14.