



Международная организация труда – это специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. Она призвана всемирно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, а также способствовать разрешению возникающих социальных проблем мирным путем.

Одной из приоритетных задач МОТ является сотрудничество с государствами-членами по таким вопросам, как профессиональная подготовка, развитие управления, охрана труда, трудовые отношения, профессиональная подготовка, а также по особым проблемам некоторых категорий трудящихся (молодежи, инвалидов). К сожалению, Россия стала развиваться в этом отношении только в постперестроечный период.

Статья 15 Конституции РФ предусматривает присутствие основных принципов, правил и норм международного права в правовой системе России и их приоритет в случае противоречий с внутренним законом. Поэтому при разработке проекта Трудового кодекса РФ эксперты Международного Бюро Труда посылали непосредственные запросы и замечания относительно соответствия отдельных статей проекта Конвенциям и Рекомендациям МОТ. Нельзя сказать, что взаимодействие российских законодателей и Женевских экспертов всегда находилось на высоком уровне: иногда рекомендации просто игнорировались, либо российское трудовое законодательство не было достаточно изучено на предмет его соответствия международным трудовым стандартам.

Тем не менее, принятие решений, основанных на международных документах, началось еще до принятия Конституции. Так, например, согласно постановлению Конституционного Суда РСФСР № 2П-3 от 4 февраля 1992 г основание увольнения работника по причине достижения пенсионного возраста, не обусловленное родом и особенностями выполняемой работы, является несоответствующим международно-правовым документам, в частности, Конвенции МОТ №111. С увеличением интеграции России в наднациональное сообщество, и, соответственно, с более пристальным вниманием к международным стандартам, отношения между Россией и миром стали укрепляться и координироваться с помощью таких актов, как Программа сотрудничества между Российской

Федерацией и Международной организацией труда на 2006–2009 гг. Не стоит забывать и про вклад МОТ в социальное партнерство, выражающийся в принятии Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 гг.

Еще одним шагом на пути к сближению нашего законодательства с международным стало подписание 8 февраля 2003 г. Президентом Российской Федерации Федерального закона «О ратификации Конвенции о запрете и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция № 182)». С принятием этого закона Россия стала участницей всех восьми основополагающих конвенций МОТ, регулирующих сферу социально-трудовых отношений.

Рассмотрим вопрос, связанный с влиянием МОТ на составление проекта Трудового кодекса. Во-первых, стоит заметить, что Государственная Дума сама проявила инициативу и предложила МБТ (Международное Бюро Труда) предоставить свои замечания, что немаловажно, так как в этом случае предложения МОТ носят превентивный характер. Изменение же законодательства после принятия акта пагубно сказывается на эффективности правотворчества и доверии к нему.

Основные замечания МБТ касались свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Предложения комитета экспертов состояли в следующем:

- исключить обязанность профсоюзов указывать продолжительность забастовки в своем уведомлении о начале ее проведения.
- снизить кворум, необходимый для принятия решения о проведении забастовки.
- направить осуществление минимальных услуг при проведении забастовки на бесконфликтное решение спора; разрешить любые противоречия независимыми органами.
- предоставить возможность независимого ведения коллективных переговоров и заключения нескольких коллективных договоров в рамках одной организации от имени своих членов (в случае отказа от создания единого представительного органа работников).

-Отменить положения, указывающие на возможность толкования закона с целью обеспечения принудительного трудового арбитража.

- предоставить возможность ведения коллективных переговоров на уровне отдельной профессии.

-допустить профсоюзных представителей представлять работников в социальном партнерстве только в том случае, если профсоюзная организация отсутствует на данном предприятии.

В результате этих просьб в ТК наблюдаются следующие изменения, направленные на расширение прав работников и искоренение выгодных для работодателей толкований, искажающих волю законодателя:

- в новой редакции ТК РФ необходимое количество присутствующих на собрании работников для принятия решения о проведении забастовки было снижено с двух третей до половины от общего числа. Барьер на пути к осуществлению работниками своего права на защиту от нежелательных действий работодателя был ослаблен.

- Изменена фраза «..приступают к созданию трудового арбитража..» на «..приступают к переговорам о создании..» в статье 403 ТК, что отделило возможное толкование института трудового арбитража как обязанности, препятствующей проведению забастовки.

К сожалению, многие из данных просьб были либо проигнорированы, либо выполнены не в полном объеме. Но всё-таки не стоит забывать, что МОТ не должна нарушать суверенитет России. Так, например, просьба дать возможность независимым неправительственным органам разрешать противоречия, связанные с осуществлением минимальных услуг при проведении забастовки, а также запрещать забастовки (ст.413 ТК) не соответствует государственным интересам России.

С другой стороны, некоторые действительно актуальные коллизии во внутригосударственных и международных нормах никак не комментируются ни одной из сторон. Если сравнить ст.3 ТК и п.2 ст. 1 Конвенции МОТ №111, то можно подумать, что понятия «деловые качества работника» и «специфические требования, связанные с определенной работой» синонимичны. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 допускает

необходимость обращения к Конвенции №111 по поводу отказа в заключении трудового договора, но понятие специфичности здесь не раскрывается, хотя оно никак не соответствует понятию «личностных качеств работника», применяемого Пленумом ВС для толкования понятия «деловых качеств». В итоге основание неприема на работу может быть не связано с личностными качествами работника, но непосредственно зависеть от специфичности требования. Таким образом, по нашему законодательству дискриминация существует, а по ратифицированной конвенции МОТ – нет.

Такие неувязки возникают из-за просчетов обеих сторон. Вдвойне обидно наблюдать, когда наша сторона без веских причин игнорирует разумные просьбы МБТ. Так, очевидность нарушения принципа свободы на объединение, когда не было предусмотрено возможности ведения коллективных переговоров на уровне отдельной профессии при установлении уровней социального партнерства, заставляет удивляться, почему Правительство проигнорировало жалобы Комитета по свободе объединения Конфедерации труда России. На такой же беспочвенной основе Правительство оставило без внимания жалобу относительно ухудшения положения профсоюзов меньшинства при проведении коллективных переговоров. Хотя отсутствие в кодексе (ч.6 ст.37) права профсоюзов меньшинства независимо вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры нарушает принцип профсоюзного плюрализма.

Упоминание в начале работы дискриминации трудовых прав в связи с возрастом не случайно. Хотя и решение данного вопроса началось еще до принятия Конституции, он по сей день остается открытым. После выхода Постановления Конституционного Суда РСФСР № 2П-3 от 4 февраля 1992 г. В ТК была принята норма, противоречащая положениям данного акта. Статья 59 ТК в её первоначальной редакции указывала на достижение работником пенсионного возраста в качестве основания для заключения с ним срочного трудового договора. Естественно, речь, ни о каких родах и особенностях выполняемой работы не шла. Этот казус был урегулирован ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и срочный трудовой договор стал заключаться по обоюдному согласию. Тем не менее, очевидно, что работодателю в значительном количестве случаев не составит труда получить согласие работника на заключение срочного договора, если об этом работнику будет объявлено в качестве условия для трудоустройства.

Как видно из приведенных примеров, воздействие Международной организации труда на национальное законодательство в России существует. Это проявляется как в модификации законов под влиянием сотрудничества законодательных

органов власти России с МОТ, так и в судебных решениях, принимаемых в соответствии с Конвенциями МОТ. Тем не менее очевидно, что эффективность этого воздействия могла бы быть существенно выше, если бы, во-первых, российские органы власти внимательнее относились к рекомендациям, даваемым Организацией, и, во-вторых, сама МОТ более детально изучала бы российское законодательство на предмет его соответствия международным трудовым стандартам. Эффективность МОТ проявляется не только в принятии международных трудовых стандартов, контроле за их применением и воздействии на национальное законодательство, но и в конкретных правоприменительных случаях. Благодаря действиям Комитета по свободе объединения было освобождено множество незаконно арестованных профсоюзных активистов и представителей работодателей. Когда представители работников и работодателей подвергались осуждению за действия, не связанные непосредственно с их функциями, МОТ добивалась честного и справедливого суда в их отношении. Многие работники, уволенные за профсоюзную активность, были восстановлены на рабочих местах.

В заключение стоит отметить, что членство в МОТ — одной из старейших и ведущих международных организаций — позволяет России изучать и применять международную практику урегулирования социально-трудовых споров, развивать социальное партнерство, использовать рекомендации МОТ для совершенствования и регулирования трудового законодательства. Участие в деятельности МОТ помогает разрабатывать нормы трудового законодательства, содействует развитию предпринимательства, в том числе малых предприятий, решению проблем занятости. Поводом для создания МОТ послужили революции в ряде стран Европы, в том числе и в России. То есть эта организация была образована в момент наибольших социальных потрясений, когда конфликт социальных, экономических и политических интересов достиг своего апогея.

Международная Организация Труда – это не просто субъект международного права, с которым Россия должна считаться, дабы выступать в роли сильной демократической державы, следящей за мировыми тенденциями. Это, в первую очередь, учреждение, непосредственно представляющее интересы ООН, которые связаны с международным сотрудничеством, социальным миром, применением опыта государственного строительства других стран, содействием социальному прогрессу.