

ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПРАВА И НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБНОВЛЕННОЙ ЕВРОПЕ

А.А. ПОВАЛЯЕВ,
начальник
учебно-методического
отдела по международным
связям Белорусского
государственного
экономического
университета

Интеграционные процессы, происходящие сегодня в Европе, охватывают все сферы жизни современного общества. Это касается и вопросов использования людских ресурсов для работы за рубежом.

Между международным законодательством и законами, принятыми внутри отдельных государств, имеются существенные различия. Национальные законы разрабатываются законодательными органами отдельной страны. Международные законы создаются согласно соглашениям между правительствами нескольких стран. В результате этого не всегда ясно, поддерживаются ли они подавляющим большинством граждан этих стран. Ярким примером являются потерпевшие неудачу недавние референдумы во Франции и Нидерландах по вопросу принятия Европейской Конституции.

Многие международные договоры не совпадают с национальными законодательствами. Даже когда правительства договариваются относительно соответствия положений национального и международного законодательств (как в случае с подписанием в 1976 г. Международного пакта о гражданских и политических правах), остается неясным, каким образом будет осуществляться контроль за обязательствами сторон. Европейский Союз (далее – ЕС) имеет большой практический опыт в развитии и реализации норм международного права. Каждое государство-член ЕС принимает на себя обязательства подчиняться законам и решениям ЕС. Однако не единичны случаи, когда внутренние законы государства противоречат законам ЕС. Это особенно отчетливо прослеживается на примере международного трудового права в условиях расширения ЕС.

В ряде зарубежных источников, рассматривающих вопросы международного и трудового права Европейского Союза, отмечается, что сегодня миллионы людей, проживающих в странах Европы, переехали сюда из других стран в поисках работы. Треть мигрантов – из стран-членов ЕС, а 2/3 – из других стран. Основная масса рабочих была принята в 1950-х и 1960-х годах европейскими фирмами, которые тогда испытывали нехватку рабочей силы [1, с.111]. Хотя право на свободное передвижение граждан является основной свободой Европейского Содружества, которое гарантирует защиту от дискриминации по национальному признаку, положение мигрантов из стран – не членов ЕС является в значительной степени непрочным.

Обладая гражданством одной страны, иностранные граждане не являются гражданами страны пребывания. Они должны соблюдать ее законы, а государства – публиковать свои национальные законодательства и правила пребывания, касающиеся иностранных граждан. Вопросы, связанные со статусом иностранцев, особенно тех, кто приехал за границу на работу или учебу, в последние годы стали регламентироваться в национальных законодательствах намного детальнее. В связи с образованием новых

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются проблемы трудовых отношений в обновленной Европе и их взаимодействие с аналогичными процессами в Республике Беларусь.

государств, большей открытостью и мобильностью их граждан, вопросы обучения и трудоустройства иностранцев приобрели большую актуальность. Кроме того, общей тенденцией является ужесточение подходов к нелегальным иммигрантам и обеспечение большего объема прав гражданам, которые на законных основаниях находятся на территории определенных государств [2, с. 127]. В статье 3(с) Римского договора выражено стремление устранить препятствия для свободного передвижения людей в странах-членах ЕС. Это не дает общих прав свободного передвижения всем гражданам, так как любое лицо должно быть гражданином одной из стран-членов ЕС, чтобы иметь возможность участвовать в экономической жизни в качестве работника (ст. 38–42), чтобы заниматься частным предпринимательством (ст. 43–48) или предоставлять услуги (ст. 49–55). Как правило, граждане едут в страны-члены ЕС, чтобы работать по контракту у субъекта хозяйствования. Относительно трудоустройства в государственном секторе существуют определенные трудности.

Положения Римского договора в отношении свободного передвижения граждан прежде всего рассматриваются с экономической точки зрения, затрагивают права въезда и передвижения экономически активного населения стран-членов ЕС. Основной идеей здесь была мобилизация людских ресурсов в качестве производительного фактора, поэтому право въезда и проживания в странах ЕС было связано с реализацией занятости.

Эти законодательные и судебные шаги для улучшения свободного движения трудовых ресурсов были поддержаны дополнительно двумя конвенциями – Шенгенской и Дублинской. Дублинская конвенция, подписанная и ратифицированная членами ЕС, предусматривает равные условия убежища и проживания в любой стране-члене ЕС. Шенгенские соглашения 1985 и 1990 годов, подписанные первоначально странами Бенилюкса, Францией и Германией, были необходимы для устранения пограничных и визовых формальностей на общих границах в Европе, расширения возможностей сотрудничества в области права учреждений, отправляющих правосудие. Соглашения касаются граждан всех национальностей, которые проживают в странах-членах ЕС, независимо, являются ли эти страны членами Шенгенской зоны. Отмена пограничного контроля вовсе не означает отмену полицейских функций соответствующих органов. Все граждане, пересекающие границу, должны иметь и предъявлять документы, удостоверяющие личность.

На уровне ЕС свободное передвижение граждан получило новый импульс с включением в Римский договор статьи 7(а) – новая статья 14 Европейского Акта 1986 года. Положения статьи обязывают страны-члены ЕС принять меры для улучшения внутреннего рынка, который определяется как зона без внутренних границ, на тер-

ритории которой должно обеспечиваться свободное движение товаров, людей, услуг и капиталов (см. [1, с.113]).

Важную роль в правовом регулировании международных трудовых отношений играет Международная организация труда (МОТ), являющаяся мировым центром социально-трудового законодательства и партнерства. Конвенции МОТ устанавливают минимальные стандарты трудовых отношений. Это единственная международная организация, где государства-члены представлены тремя сторонами: правительством, представителями бизнеса и трудящимися. Конвенции и рекомендации МОТ приобрели характер международного трудового кодекса.

В 1998 году на сессии Международной конференции труда (МКТ) была принята Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Декларация обязательна для всех стран-членов МОТ. В ней было заявлено о признании восьми основополагающих конвенций, которые все государства-члены, даже если они не ратифицировали эти конвенции, должны исходя из обязательств, вытекающих из самого факта их членства в организации, соблюдать [3, с.7].

В настоящее время ввиду того, что современными реальностями стали процессы глобализации экономики, рыночная экономика стала характерной для большинства стран, возрастает внимание к социальной сфере жизни. Одним из вопросов в этом плане является проблема взаимоотношений между работниками и предпринимателями. Несмотря на существующее достаточно хорошо разработанное внутреннее и международное законодательство по защите прав работников, иностранцы могут стать жертвами дискриминации, чаще всего скрытой, со стороны предпринимателей. Вопросы, связанные с дискриминацией, широко освещены в зарубежной юридической литературе и практике [4, с.97–111; 5, с.30–44; 6, с.74–92; 7, с.241–284; 18, с.85–120; 9, с.322–323].

Трудовое право сегодня является неотъемлемой частью правовой структуры государств с развитой рыночной экономикой, гибким инструментом обеспечения социального мира и нормального функционирования экономики и общества в целом.

Европейское трудовое право содержит большое число норм и положений, которые отражают потребности экономического и социального развития, степень зрелости гражданского общества. В правовом регулировании труда появляются тенденции, вызванные объективными условиями развития производительных сил, требованиями научно-технической революции, высокотехнологичного массового производства.

Трудовое право в странах Запада сегодня претерпевает серьезные изменения: обновляется, обогащается его нормативная основа; возникают новые направления правового регулирования;

модифицируются структура, соотношение различных институтов; переосмысливаются традиционные понятия [10, с.9].

Вопросы изучения и анализа трудового права зарубежных стран в современных условиях глобализации экономики, интернационализации права, расширения международных контактов, имеют большое значение для развития и совершенствования трудового законодательства Республики Беларусь. Одна из важнейших задач сравнительно-правовых исследований заключается в том, чтобы сопоставить развитие национального трудового права с мировыми тенденциями и на этой основе выявить, в какой мере национальная система трудового права синхронизирована с этими тенденциями (см. [9, с.3]).

В Республике Беларусь принят ряд законов и иных нормативных актов, регулирующих международные трудовые отношения и участие в них белорусских граждан. Это Закон «О внешней трудовой миграции» от 17 июня 1998 года и постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей» от 17 октября 2003 года №1335 (с изменениями и дополнениями от 7 июня 2004 года №680 и 1 сентября 2004 года №1056).

Статья 41 Конституции Республики Беларусь гарантирует белорусским гражданам право на труд как наиболее достойный способ самореализации человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, про-

фессиональной подготовкой с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Статьей 8 Основного Закона Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства.

Нормы вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций МОТ, участницей которых выступает и Республика Беларусь, являются частью действующего на территории нашей страны законодательства о труде, подлежат непосредственному применению, кроме случаев, когда из международного договора или конвенции следует, что для применения таких норм требуется издание внутрисударственного акта [11, с.483]. В действующем национальном законодательстве широко используется отсылка к международным договорам, ратифицированным Беларусью, чтобы обеспечить равную защиту прав и законных интересов граждан одного государства на территории другого государства [12].

Система трудового права отдельного государства связана с международной правовой системой. В то же время она является продуктом исторического развития данной страны и отражает особенности ее истории, экономики, политической системы и так далее. Это создает в ряде случаев определенные препятствия на пути взаимодействия норм и институтов трудового права различных государств. При анализе правовых систем отдельных государств, с которыми наша страна наиболее тесно связана, необходимо учитывать возможность гармонизации зарубежных правовых норм.

ЛИТЕРАТУРА

1. Grant B. Employment Law: A guide for human resource management. London: Thomson Learning, 2002.
2. Права человека: Учеб. для вузов / Отв. ред. чл.-корр. РАН Е.А. Лукашева. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М), 2002.
3. Костин Л.А. Международная организация труда. М.: Издательство «Экзамен», 2002.
4. Benney R., Sargeant M., Jefferson M. Employment Law. Oxford University Press, 2004.
5. Bell A. Employment Law In A Nutshell. London: Sweet and Maxwell, 2003.
6. Bernard C. Employment Law. 2nd Edition. Oxford University Press, 2000.
7. Honeyball S., Bowers J. Textbook on Labour Law. 7th Edition. Oxford University Press, 2002.
8. Lockton D.J. Employment Law. 3rd Edition. London: Macmillan Press Ltd., 1999.
9. Kent P. Law of European Union. 3rd Edition. England: Longman Parson Education Ltd., 2001.
10. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М), 2000.
11. Основы права: Учеб. пособие / Под. Ред. В.А. Витушко, В.Г. Тихини, Г.Б. Шишко. Мн.: БГЭУ, 2002.
12. Международные договоры Республики Беларусь, применяемые в хозяйственной (предпринимательской) деятельности / Под общ. ред. В.С. Каменкова. Мн.: Амафeya, 2002.

SUMMARY

The problems of present changes in Europe regarding the conditions of employment and work, free movement of labour forces and relevant changes in International legislation are under the consideration in this article.