

Ибраимова Кишимжан Жакутбековна,
Кыргыз Республикасынын Эл аралык
Университетинин магистранты

Ибраимова Кишимжан Жакутбековна,
Магистрант Высшей школы Магистратуры
Международного университета
Кыргызской Республики

Ibraimova Kishimjan,
Master's student at the Graduate School of Master's Studies
International University Kyrgyz Republic

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ ЭЛ АРАЛЫК ЭМГЕК СТАНДАРТТАРЫ
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ
INTERNATIONAL LABOR STANDARDS IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Аннотация: Макалада Кыргыз Республикасындагы эл аралык эмгек стандарттары талкууланат. Эл аралык эмгек укугунун же эмгекти эл аралык укуктук жөнгө салуунун булактары эмгекти жөнгө салуунун эл аралык стандарттарын белгилеген БУУ жана ЭЭУ актылары болуп саналаары белгиленген. Алардын эң негизгилери эмгекти жана негизги эмгек укуктарын укуктук жөнгө салуунун белгилүү принциптерин белгилеген декларациялар, пактылар жана БУУнун конвенциялары. Изилдөөнүн негизинде автор эмгек укугунун булактарынын тутумунда эл аралык-укуктук булактарга өзгөчө орунду ээлейт деп эсептейт, анткени Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарында бул булактаранын ажырагыс бөлүгү болуп саналат жана эл аралык мыйзамдарды ишке ашыруунун кепилдиктерин камсыз кылат. кызматкерлердин эмгек укуктарынын мыйзам ченемдери.

Негизги сөздөр: эл аралык укуктун нормалары, эмгек укугунун булактары, Эл аралык эмгек уюму, эл аралык келишим, ратификациялоо, адамдын негизги укуктары.

Аннотация: В статье рассматриваются международные трудовые стандарты в Кыргызской Республике. Отмечено, что источниками международного трудового права или международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них – декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. На основе проведенного исследования автор считает, что особое место в системе источников трудового права отводится международно-правовым, поскольку в трудовом законодательстве Кыргызской Республики названные источники являются ее составной частью и обеспечивают гарантии реализации международно-правовых стандартов трудовых прав работника.

Ключевые слова: нормы международного права, источники трудового права, Международная Организация Труда, международный договор, ратификация, основные права человека.

Annotation: *The article discusses international labor standards in the Kyrgyz Republic. It is noted that the sources of international labor law or international legal regulation of labor are UN and ILO acts that establish international standards for labor regulation. The most important of them are declarations, covenants, and UN conventions that establish certain principles of legal regulation of labor and basic labor rights. Based on the research, the author believes that a special place in the system of sources of labor law is given to international legal ones, since in the labor legislation of the Kyrgyz Republic these sources are its integral part and provide guarantees for the implementation of international legal standards of employee labor rights.*

Keywords: *norms of international law, sources of labor law, The International Labour Organization, international treaty, ratification, basic human rights.*

В соответствии с частью 3 статьи 6 Конституции КР [2] «Общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры, вступившие в силу в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, являются составной частью правовой системы Кыргызской Республики». Тем самым Конституция не предусмотрела примат международно-правовых норм о труде и в отечественном трудовом праве. Но, тем не менее, они являются одним из существенных источников отечественного трудового права. В них воплотился мировой опыт по регулированию труда. Недаром акты МОТ называют международными стандартами по регулированию труда.

Международно-правовое регулирование труда – это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его), используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой Международный кодекс труда.

Субъектами создания международных стандартов о труде являются ООН и ее специализированный орган – Международная организация труда (МОТ). МОТ существует с 1919 г. как специализированный орган Лиги Наций, а с 1946 г. – ООН. Членами МОТ являются 175 государств. Трехсторонность (трипартизм) организации МОТ отличает ее от других международных организаций, оказывает существенное влияние на принятие и содержание ее конвенций и рекомендаций. Те и другие принимаются Международной конференцией труда, созываемой ежегодно, на которой присутствуют не только по четыре делегата от стран – членов МОТ, но и их технические советники и наблюдатели. Международная конференция труда принимает международные трудовые нормы (в форме конвенций и рекомендаций), утверждает бюджет МОТ, шкалу взносов членов МОТ, раз в три года избирает Административный совет и членов Международного бюро труда. Тема конференции определяется ежегодно Генеральным директором, который является исполнительным главой МОТ и Генеральным секретарем на конференции. Исполнительным органом МОТ является административный совет Международного бюро труда, собирающийся четыре раза в год и рассматривающий программы деятельности МОТ. Он также построен по принципу трипартизма: 24 его члена представляют правительства, 12 – предпринимателей и 12 – трудящихся. Из 24 представляемых в нем государств 10 являются постоянными членами этого органа.

Постоянный секретариат МОТ с исследовательским центром, издательством находится в Женеве (Швейцария). У МОТ есть и вспомогательные региональные органы, отраслевые комитеты, комитеты экспертов и т. д. Ее персонал в Женеве и разных странах насчитывает более 2 тыс. служащих разных национальностей. Они ведут исследовательскую работу, готовят доклады, конференции, проводят изучение вопросов на местах. МОТ публикует периодические издания, статистические материалы, доклады по вопросам труда, информирует об этом своих членов. Устав МОТ указывает, что главной ее деятельностью является международное нормотворчество, т.е. создание международных трудовых

стандартов. Более 372 международных актов (конвенций и рекомендаций), составляющих Международный кодекс труда, охватывают такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда подростков, женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, охрана материнства, миграция в поисках работы, инспекция труда, упразднение принудительного труда, минимальные ставки заработной платы, производственный травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией и др. В Международный кодекс труда входит также ряд конвенций и рекомендаций по труду моряков, рыбаков, по труду на плантациях. Для принятия конвенции или рекомендации МОТ необходимо квалифицированное большинство, т.е. 2/3 делегатов конференции, присутствующих на окончательном голосовании [3].

Источниками международного трудового права или международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них – декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. Большое внимание ООН уделяет социально-трудовым вопросам. В их развитии МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Но МОТ как специализированная по вопросам труда международная организация может принимать конвенции и рекомендации и по другим вопросам труда, не предусмотренным в актах ООН. Акты МОТ и ООН вместе составляют Международный кодекс труда как юридическая международная основа для издания национальных норм трудового законодательства. (Но следует отметить, что из 300 международных актов о труде Кыргызстаном ратифицированы менее 53). Все источники международно-правового регулирования труда имеют договорный характер. Принимает эти акты высший орган МОТ – Генеральная конференция (ассамблея), собирающаяся ежегодно в Женеве. Она построена по принципу трипартизма (т.е. два представителя от правительства страны – члена МОТ и по одному – от работников и работодателей, все четыре представителя голосуют самостоятельно).

Укажем на важнейшие источники международного трудового права, принятые ООН, и их содержание. Устав ООН в ст. 55 предусматривает, что деятельность ООН содействует повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития. Во "Всеобщей декларации прав человека", принятой в 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН, предусмотрены основные трудовые права человека, право на эффективное восстановление нарушенных прав (ст. 8), право на образование, в том числе на общедоступное техническое и профессиональное, включая высшее (ст. 20). В ст. 23 закреплены очень важные права человека: право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи и дополняемое при необходимости и другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Декларация закрепляет право на отдых, указывая, что "каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск" [4, с.306,307].

Все трудовые права Всеобщей декларации прав человека более развернуто закреплены ООН в 1966 г. в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, часть III которого посвящена социально-трудовым правам. И в отличие от Декларации, которая не подлежит ратификации государствами, Международный пакт ООН подлежит ратификации присоединяющимися к нему государствами. Он был ратифицирован СССР, а следовательно, и Кыргызстаном как бывшей союзной республикой СССР.

Таким образом, указанные в нем основные трудовые права и их гарантии являются одной из приоритетных частей отечественного трудового права. Те его положения, которые прямо не включены в текст законов о труде, должны находить прямое их применение, поскольку в соответствии со ст. 6 Конституции КР они приобретают значение отечественного трудового законодательства. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит в ст. 2-15 основные международные трудовые права и указывает на осуществление провозглашенных прав без всякой дискриминации по расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим и иным убеждениям, национальному или социальному происхождению, имущественному положению, рождению или иным обстоятельствам (ст. 2), на обеспечение равного для мужчин и женщин права пользоваться экономическими, социальными и культурными правами. Статья 6 данного Пакта предусматривает, что участвующие в нем государства "признают право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. В нем предусмотрены и меры, которые должны быть приняты участвующими в Пакте государствами в целях полного осуществления этого права: программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы. Конституция КР закрепляет не только гарантии на труд, но и четко право на свободу труда. Статья 7 Пакта ООН 1966 г. предусматривает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся: – справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщины должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины с равной – удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

с) одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

д) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни [4,с.310].

Статья 8 Пакта довольно подробно предусмотрела право каждого пользоваться профсоюзными правами и защитой, включая право на забастовки. При этом в п. 3 этой статьи подчеркнуто, что ничто не дает права государствам – участникам Конвенции МОТ 1948 г. о свободе ассоциаций и защите права на организацию принимать законодательство в ущерб гарантиям этой конвенции. Международный пакт о гражданских правах, принятый ООН 19 декабря 1966 г. и ратифицированный нашей страной в 1976 г. [1], также содержит некоторые международные трудовые права. Так, ст. 2 предусматривает равноправие граждан в гражданских (а следовательно, и трудовых) и политических правах без какого бы то ни было различия (по расе, языку, цвету кожи, полу и т. д.), ст. 25 – равное право граждан и возможность допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе. Статья 8 устанавливает, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду, при этом оговорено, что этот термин не охватывает труд в местах заключения, какую бы то ни было службу военного характера, службу, обязательную при чрезвычайном положении или бедствии, угрожающих жизни или благополучию населения. Для нашего трудового права важен такой акт ООН, как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной ассамблеей ООН 18 декабря 1979 г., ратифицированная СССР в 1980 г. Это не только международный билль о правах женщин, но и программа действий государств-участников в целях обеспечения гарантий этих прав. В ней закреплено понятие дискриминации в отношении женщин (ст. 1), ее

осуждение во всех формах и обязательства государств участников провести в национальном законодательстве для этого ряд мер (ст. 25). Не считаются дискриминационными специальные меры, направленные на охрану материнства (ст. 4). Данная Конвенция предусматривает ряд мер для ликвидации дискриминации женщин в области образования (ст. 10) и занятости (ст. 11), в том числе по причине замужества или материнства. Предусмотрено также, что все договоры и все другие частные документы любого рода, ограничивающие правоспособность женщин, являются недействительными [4,с.355-363].

Особое место в системе источников трудового права отводится международно-правовым, поскольку в трудовом законодательстве Кыргызской Республики названные источники являются ее составной частью и обеспечивают гарантии реализации международно-правовых стандартов трудовых прав работника. В современных условиях трудно себе представить развитие любой отрасли права, в том числе и трудового, без взаимодействия последней с международной системой. Тем более, что в нынешнем трудовом законодательстве обозначены существенные в этому предпосылки (ст. 3 ТК КР). Трудовой кодекс КР 2004 года [5] впервые закрепил в ст. 3 ч. 3 приоритетное действие общепризнанных принципов и норм, а также международных договоров над национальными нормативно-правовыми актами. Заслуживает специального внимания понятие «общепризнанные принципы и нормы международного права». Это международно-правовой термин, получивший широкое распространение не только в международных, но и во внутригосударственных актах. И.И. Лукашук под такими нормами понимает «правила, складывающиеся в практике государств, которые признают за ними юридически обязательную силу. Эти нормы и образуют общее, т.е. обязательное для всех государств, право». Совершенно противоположную позицию занимает Е.Т. Усенко. Он полагает, что формула «общепризнанные принципы и нормы международного права» «по существу отрицает нормативный, юридически обязательный характер принципов международного права». Более убедительным представляется мнение, что принципы представляют собой нормы международного права, обладающие высшей степенью обобщенности и нормативности; они предопределяют содержание других, более конкретных норм. Включение в Конституцию КР и Трудовой кодекс КР общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров в правовую систему нашей страны ставит по-новому вопрос о соотношении правовых актов по их юридической силе.

Сложность вопроса, который при этом возникает, заключается в установлении иерархии юридической силы в процессе правоприменения и исполнения этих норм в системе внутригосударственного права. Конституция не устанавливает такой иерархии.

Международное регулирование труда – регулирование условий труда посредством международных отношений. Его формой являются конвенции рекомендации о труде, разрабатываемые МОТ, двусторонние и многосторонние соглашения о труде.

Уже в 19 веке была обозначена проблема международного регулирования труда. Исторически знамя первопроходца в трудовой защите прав трудящихся принадлежит английскому социалисту Р. Оуэну. В 1818 году он обратился к Конгрессу держав Священного Союза с той петицией, что "долг просвещенных монархов объединить свои усилия в облегчении участи бедняков", и предложил использовать его опыт создания коммун промышленных рабочих, построенных на принципах всеобщего равенства и справедливости. И хотя ученый Кравченко небезосновательно предположил, что Р. Оуэн возможно просто хотел ознакомить монархов с плачевным состоянием их быта и условий труда, но тем не менее его вклад в развитие международно-трудового регулирования бесспорен.

Первая попытка обсудить проблемы трудового регулирования труда на официально-высоком уровне состоялась в 1871 году. Ее предприняли власти Германии и Австрии. Летом 1871 года произошла встреча канцлера Бисмарка с министром-президентом Бейстоном. А 1872 году состоялась международная конференция по рабочему вопросу. К сожалению эти встречи ничего не изменили в области международного регулирования трудовых вопросов.

Но можно сказать старт был дан. На конференциях, которые прошли в 1876, 1885 годах интерес к международному регулированию не пропал, а даже наоборот возрастал с каждой встречей. К Германии и Австрии присоединились правительства Швейцарии и Франции. Наконец, на международном социалистическом конгрессе, который состоялся в июне 1889 года уже прямо обсуждался вопрос о международной законодательной охране труда. А в мае 1890 года прошла первая конференция по международной охране труда. Ее решения носили рекомендательный характер. В дни работы Всемирной выставки в Париже (1900г.) была создана организация "Международное объединение для законодательной охраны труда", в которую вошли либералы и социалисты Запада. Эта организация активно занималась выработкой международных стандартов безопасности и гигиены труда, изучала условия труда в различных странах и производствах в сравнительном аспекте. Вторая международная конференция по охране труда состоялась в Берне в 1905 г.

Трудовой кодекс КР 2004 года составлялся не без участия специалистов в области трудового права, причем большинство рекомендаций этих экспертов были учтены законодателем. Таким образом, наряду с такими фундаментальными понятиями как источник трудового права, принцип трудового права и другими понятие международно-правового регулирования не только актуально, но и просто необходимо в современных условиях развития нашей отрасли. На сегодняшний момент многие специалисты в области трудового права затрагивали этот вопрос и давали свой ответ на него. К примеру А.М. Куренной определяет международно-правовое регулирование как регламентированное с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международных правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

На современном этапе развития трудового права в Кыргызской Республике, опираясь на статьи ТК КР, которая впервые закрепила международно-правовое регулирование как один из основополагающих источников отечественного трудового законодательства, необходимо большее внимание уделять актам международных организаций, универсальных и региональных. Международная Организация Труда является одной из многосторонних организаций международного сообщества, имеющей специальный мандат в сфере труда и связанных с ним отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ведомости СССР. 1976. 17. Ст. 291.
2. Конституция Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: принята референдумом (всенарод. голосованием) 11 апреля 2021 года (в ред. закона Кырг. Респ. от 5 мая 2021 года № 59) // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
3. Международная организация труда. [Текст] / – М.: Международные отношения, 1995.
4. Международное право в документах. – М., 1982, – С. 306-307, 310, 355-363.
5. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]: Кодекс Кырг.Респ. от 4 августа 2004 года № 106 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 23 декабря 2022 года №123). // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.

