

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 РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК УКУГУНУН БУЛАКТАРЫНЫН
СИСТЕМАСЫНДА ЭЛ АРАЛЫК УКУКТУН ОРДУ**

**МЕСТО НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ
ТРУДОВОГО ПРАВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**THE PLACE OF INTERNATIONAL LAW IN THE SYSTEM OF SOURCES OF LABOR
LAW OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

Аннотация: Макалада Кыргыз Республикасындагы эмгек укугунун булактарынын системасында эл аралык укуктун орду каралат. Азыркы учурда эл аралык укуктун таасири эл аралык коомчулуктун укугуна гана эмес, бул шериктештикке кирген мамлекеттердин ички мыйзамдарына да ачык-айкын өсүп жаткандыгы белгиленген. Адам укуктарын коргоодо эл аралык укуктун ролу өзгөчө чоң, анын ичинде эмгек укуктары да бар. Изилдөөнүн негизинде автор Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси эл аралык укуктун актыларын Кыргыз Республикасынын эмгек укугунун булактарынын катарына гана киргизбестен, алардын иерархиядагы ордун да аныктайт деп эсептейт. Ошентип, мыйзам жогоруда көрсөтүлгөн шарттарда эл аралык укуктун ички мыйзамдарга караганда артыкчылыктуюлуугун бекемдейт.

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

Аннотация: В статье рассматривается место норм международного права в системе источников трудового права Кыргызской Республике. Отмечено, что в настоящее время со всей очевидностью растет влияние международного права не только на право международного сообщества, но и на внутреннее право государств, входящих в данное сообщество. Особенно велика роль международного права в деле защиты прав человека, к числу которых относятся и трудовые права. На основе проведенного исследования автор считает, что Трудовой кодекс КР не только включает акты международного права в число источников трудового права КР, но и определяет их место в иерархии. Тем самым закон при названных условиях закрепляет примат международного права над внутригосударственным.

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

Annotation: *The article examines the place of international law in the system of sources of labor law in the Kyrgyz Republic. It is noted that at present the influence of international law is clearly growing not only on the law of the international community, but also on the internal law of the states that are members of this community. The role of international law is especially great in the protection of human rights, which include labor rights. Based on the research, the author believes that the Labor Code of the Kyrgyz Republic not only includes acts of international law among the sources of labor law of the Kyrgyz Republic, but also determines their place in the hierarchy. Thus, the law, under the above conditions, consolidates the primacy of international law over domestic law.*

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

В настоящее время со всей очевидностью растет влияние международного права не только на право международного сообщества, но и на внутреннее право государств, входящих в данное сообщество. Особенно велика роль международного права в деле защиты прав человека, к числу которых относятся и трудовые права.

Речь в данном случае идет об обширном арсенале международно-правовых средств регулирования социально-трудовых отношений. Это нормативные акты ООН, Международной организации труда и некоторых других международных организаций, сотни конвенций, рекомендаций и пактов, множество двусторонних и многосторонних соглашений и договоров – таков не полный перечень международно-правовых источников регулирования условий труда и быта, и охраны трудовых прав.

Для того чтобы осветить положение, которое занимают нормы международного права в системе источников трудового права КР, сначала необходимо определить их место в системе национального права в целом. В ч. 3 ст. 6 Конституции КР [4] была введена норма, в соответствии с которой вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика, а также общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы Кыргызской Республики.

И все же Конституция КР прямо не ответила на вопрос о том, какое отведено место нормам международного права в системе кыргызского права. Лишь в ч. 3 ст. 3 Трудового кодекса КР [7] сказано: «Если международными договорами, ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международных договоров». Это, по-видимому, означает, что в случае обнаружившегося противоречия между законом и международным договором правоприменительные органы должны следовать правилам международного договора.

Таким образом, Трудовой кодекс КР не только включает акты международного права в число источников трудового права КР, но и определяет их место в иерархии. Тем самым закон при названных условиях закрепляет примат международного права над внутригосударственным.

В числе провозглашенных ООН основных прав человека – комплекс трудовых прав, закрепленных главным образом в двух актах: во Всеобщей декларации прав человека и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Эти акты отличаются по их юридической силе.

Всеобщая декларация прав человека одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года в виде резолюции. Она не имеет обязательного характера.

Это в большей мере программный политический документ. Но его авторитет и моральная сила велики. Именно он заложил краеугольный камень в международную защиту прав и свобод человека [2,с.449].

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 году. По своей юридической природе это многосторонний международный договор (конвенция), ратифицированный огромным большинством государств – членом ООН, в том числе и СССР. После распада СССР он обязателен и для Кыргызской Республики.

В этом пакте закреплены важнейшие трудовые права: право на труд; право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации, удовлетворительные условия существования для работников и их семей; безопасные и здоровые условия труда; одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации; право на отдых; право на профсоюзную организацию; право на забастовку; особая охрана труда и интересов женщин-матерей, детей и подростков.

Таким образом, трудовые права в Пакте сформулированы подробнее, чем в Декларации, круг этих прав шире и кроме того в Пакте (в отличие от Декларации) содержатся конкретные обязательства государств, ратифицировавших Пакт, по претворению в жизнь содержащихся в нем положений [2,с.450].

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Международной Организацией Труда (МОТ). Наиболее распространенными актами МОТ являются конвенции и рекомендации, которые при одинаковых требованиях к процедуре принятия имеют разную правовую природу.

Конвенции МОТ приняты с целью закрепления международных обязательств государств, которые ратифицируют их, в то время как рекомендации служат руководством по политике, законодательству и практике.

Рекомендация также содержит в себе международно-правовые нормы, но в отличие от конвенции она не требует ратификации и рассчитана на добровольное ее применение в национальном законодательстве государства – члена МОТ. Образно говоря, рекомендация выступает источником информации и моделью для совершенствования национального законодательства. Положения, содержащиеся в конвенциях и рекомендациях МОТ, рассматриваются как международные трудовые стандарты [5,с.21,23].

Общее число конвенций и рекомендаций МОТ к 1999г. Достигло 370 (181 конвенция и 189 рекомендаций).

Кыргызская Республика к 1998г. ратифицировала семь основополагающих Конвенций МОТ:

1. Конвенция № 29 1930г. «О принудительном труде»;
2. Конвенция № 87 1948г. «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»;
3. Конвенция № 98 1949г. «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»;
4. Конвенция № 100 1951 г. «О равном вознаграждении»;
5. Конвенция № 105 1957г. «Об упразднении принудительного труда»;
6. Конвенция №111 1958г. «О дискриминации в области труда и занятий»;
7. Конвенция №138 1973г. «О минимальном возрасте для приема на работу».

В них предусматриваются следующие важнейшие принципы защиты прав трудящихся: упразднение принудительного и детского труда, свобода объединения, право создавать профсоюзные организации и право ведения коллективных переговоров, равенство в оплате труда между мужчинами и женщинами за труд равной ценности и недопущение дискриминации в труде и других сферах деятельности (различных занятиях).

Согласно Закону КР от 24 апреля 2014 г. № 64 «О международных договорах Кыргызской Республики» [6] международные договоры являются правовой основой международных отношений Кыргызской Республики.

Международные договоры КР в соответствии с Конституцией КР являются составной и непосредственно действующей частью законодательства Кыргызской Республики.

Международные договоры могут именоваться и заключаться в виде договора, соглашения, конвенции, протокола, меморандума, обмена письмами и нотами, а также иметь другие наименования. По количеству субъектов, участвующих в них, международные договоры подразделяются на двусторонние и многосторонние.

В современных условиях важное значение приобретают международные соглашения по вопросам труда, действующие в рамках Содружества Независимых Государств (СНГ). Кыргызская Республика является участником следующих многосторонних международных соглашений:

Соглашение от 9 сентября 1994 г. «О взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

Соглашение от 9 декабря 1994г. «О порядке расследований несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания»;

Соглашение от 9 декабря 1994г. «О сотрудничестве в области охраны труда»;

Соглашение от 12 апреля 1996г. «О порядке разработки и соблюдении согласованных норм и требований по охране труда к взаимопоставляемой продукции»;

Соглашение от 9 октября 1997г. «О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств»;

Соглашение от 13 января 1999г. «О сотрудничестве по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих».

Эти Соглашения способствуют формированию региональных нормативных актов, отражающих происходящие в сфере труда интеграционные процессы и направленные на гармонизацию трудового законодательства в рамках Содружества.

Чрезвычайно важен для уяснения системы международно-правовых актов о труде и вопрос о понятии общепризнанных принципов и норм международного права, о которых говорится в Конституции КР. В межгосударственной, законодательной и судебной практике используются такие термины, как «общие нормы международного права», «принципы и нормы Устава ООН» и др.

Данные принципы и нормы имеют главным образом договорное закрепление. Однако для тех государств, которые не участвуют в соответствующих договорах, указанные принципы и нормы могут стать обязательными в силу их признания в качестве международно-правового обычая. Объединяющие признаки различных категорий общепризнанных принципов и норм – их универсальность и фундаментальный характер. Часть из них – императивные нормы международного права. Таким образом, общепризнанные принципы и нормы международного права как категория норм трудового права отличаются от остальных, воплощенных в международных договорах, своей особой значимостью для регулирования межгосударственного сотрудничества в сфере труда и трудовых отношений, базовым по отношению к другим нормам трудового права характером.

Таким образом, изложенное позволяет высказать мысль о том, что физические и юридические лица Кыргызской Республики, защищая свои трудовые права, вправе ссылаться на нормы международного права, суды же, руководствуясь положениями Конституции КР, должны применять при рассмотрении дел о трудовых спорах нормы международного права в соответствии с установленными правилами.

Определяя задачи МОТ, ее генеральный директор М. Ансенн неоднократно подчеркивал, что эта организация готова поделиться опытом и оказать помощь странам в успешном переходе к той модели рынка, которая обеспечивает не только экономическое развитие, но и социальную справедливость. «В нашем распоряжении нет механизма применения санкции. Но мы хотим, чтобы правительство помнило о своих обязательствах» [1].

Все нормы МОТ сформулированы очень корректно. Например, в таком акте, как Конвенция об инспекции труда (1950 г.), в которой речь идет о необходимости осуществления контроля за соблюдением законодательства, «относящегося к условиям труда и к охране трудящихся и процессе их работы», казалось бы, больше, чем в каком-либо другом, должен был проявиться характер императивности. И, тем не менее, МОТ очень осторожно формулирует последствия нарушений (ст. 18), указывая на то, что «национальным законодательством предусматриваются и применяются соответствующие санкции за нарушения законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей» [3, с.793].

Редакция этой нормы очень симптоматична. Это не рекомендация, ибо соблюдение правила обязательно, и не правовая норма с ее обязательным атрибутом – санкцией. Имеет с тем нельзя считать ее и договором, в котором стороны решили урегулировать ту или иную ситуацию определенным образом и установили санкции на случай невыполнения обязательств.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Известия. 1994. 4 июня.
 2. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. [Текст] / И.Я. Киселев. – М., 1999. – С.449, 450.
 3. Конвенции о рекомендации, принятые Международной организацией труда (1919-1956). [Текст] / МБТ. Женева. Т. 1. – С. 793.
 4. 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.
 5. Международное трудовое право. Учебник. – Алматы, 2000. – С. 21,23.
 6. О международных договорах Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: Закон Кырг. Респ. от 24 апреля 2014 года № 64 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 27 марта 2017 года № 51). // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа:http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1. – Загл. с экрана.
- 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