

УДК 341.1/8

**К ВОПРОСУ О ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОЙ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС»**

Неверова А.С.

НОУ СПО «Оренбургский юридический колледж», Оренбург, Россия

Проблема определения понятия «международный трудовой кодекс» до сих пор остается дискуссионной в юридической литературе. Отсутствие его комплексного исследования и закрепления на национальном или международном уровнях оставляет за авторами право определения его сущностной характеристики. Наиболее распространенной точкой зрения, поддерживаемой большинством исследователей, является мнение о международном трудовом кодексе как о совокупности конвенций и рекомендаций МОТ. Ряд авторов определяют совокупность конвенций и рекомендаций МОТ как международные трудовые стандарты. Объединение данных воззрений во взаимосвязанную систему является целью настоящей статьи.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты; международный трудовой кодекс; Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ), созданная еще в 1919 году, является одной из самых активных специализированных организаций ООН, борющихся за права особой категории граждан – трудящихся. Акты, разрабатываемые данной организацией, являются частью правовой системы Российской Федерации и играют значительную роль при разработке норм, посвященных трудовой деятельности человека на территории нашего государства. Среди нормативных актов МОТ можно выделить конвенции и рекомендации, которые отличаются друг от друга механизмом принятия, юридической силой. Конвенции имеют обязательный характер для государств-членов, ратифицировавших их, но процедура их принятия и ратификации довольно сложна, и не всегда конвенция вступает в силу для конкретного государства, подписавшего ее. Рекомендации же, напротив, не требуют ратификации и могут применяться в качестве руководства к действию непосредственно, но они не содержат принципиальных положений и призваны лишь дополнить или уточнить принятую конвенцию.

Совокупность конвенций и рекомендаций, принятых МОТ, характеризуется в зарубежной литературе и официаль-

ных изданиях МВТ как международный трудовой кодекс.¹ Но авторы, исследовавшие международно-правовое регулирование отдельных аспектов трудового права, ссылались на совокупность конвенций и рекомендаций МОТ как на международные трудовые стандарты² или международно-правовые стандарты правового регулирования труда.³ Международные трудовые стандарты также трактуют как нормы, закрепленные в актах ООН, Международной организации труда (МОТ), соглашениях государств.⁴ А.Б. Канунников, А.А. Пастухов утверждают, что акты МОТ и ООН вместе составляют международный кодекс труда как юридическую основу для издания национальных норм трудового законодательства.⁵

¹ Трудовое право России. Под ред. Гусова и Толкуновой. М. Из-во Проспект. 2003. С. 458.

² Международные трудовые стандарты и Российское трудовое право. В.В. Ершов, Е.А. Ершова // Трудовое право. - 2001. - № 1.

³ Международно-правовые стандарты правового регулирования труда моряков (рыбаков) и их значение в трудовом праве России. О.Б. Зайцева // Транспортное право. № 2. 2008.

⁴ Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - "Юстицинформ", 2005 г. С.12.

⁵ Особенности современного понимания трудового права и основных начал трудового

Следовательно, не существует единого подхода к определению данных понятий, их соотношению. В юридической науке также отсутствует комплексное исследование данных понятий с точки зрения международного права, что негативно сказывается на их толковании. Данные положения определяют актуальность рассмотрения проблемы терминологической сущности понятий «международный трудовой кодекс» и «международные трудовые стандарты» с точки зрения российского законодателя, международных актов, а также российских и иностранных исследователей.

Понятие «кодекс» означает сводный законодательный акт, в котором объединяются и систематизируются правовые нормы, регулирующие сходные между собой, однородные общественные отношения. За рубежом кодексы отличаются определенной спецификой. Так, в США кодекс представляет собой результат простой консолидации отдельных законов и норм общего права, а не основу для выработки и развития нового права.¹ Но исследователи теории права относят США к государствам англо-саксонской или англо-американской системы права, что определяет специфику источников права, тех форм, в которые облекается право. Ряд европейских государств, такие как Франция, Германия, Бельгия, в том числе и Российская Федерация, относятся к странам с романо-германской правовой системой, что определяет свои методы и способы формирования права и придания ему законной формы. Подобная классификация правовых систем, скорее всего, и определила тот факт, что понятие «кодекс» в США получило иное толкование, нежели чем в странах романо-германской правовой системы.

Однако и в государствах с романо-германской правовой системой существуют кодексы в понимании правовой системы США. В качестве примера кодекса, как совокупности нормативных актов, можно

законодательства. Канунников А.Б., Пастухов А.А. // Трудовое право. – 2004. - № 7.
¹ Большой юридический словарь. Волосов М.Е., Додонов В.Н. и др. Инфра-М, 2006. С. 58.

привести Кодекс труда Франции (Code du travail). Но это не кодификация в традиционном смысле, а, скорее, инкорпорация и частичная консолидация законодательства, которое не подвергалось каким-либо существенным изменениям и переработке. Во Франции были осуществлены лишь сбор, компиляция и группировка по определенной системе рассеянного по многочисленным правовым актам нормативного материала. Данный кодекс подразделен на три главные части: 1) законы, т.е. акты парламента; 2) постановления, принимаемые правительством с учетом мнения Государственного совета; 3) простые декреты, принимаемые правительством. В качестве приложения приведены некоторые правовые акты, оставшиеся вне кодификации.²

Следовательно, не всегда можно говорить о кодексе как о некоей совокупности норм, компиляции основных положений отдельной отрасли или подотрасли. Но данные положения не характерны для Российской Федерации, где все современные кодексы представляют собой совокупность основополагающих норм, некоторые уточнения к которым содержатся в иных нормативных актах.

Основываясь на вышеизложенном, и с точки зрения иностранного законодателя, вполне возможно говорить о совокупности конвенций и рекомендаций МОТ как о международном трудовом кодексе. Правда такое название он носит неофициально и только в научных публикациях, в частности, трудах российских авторов³, т.к. официально на данном этапе собрание конвенций и рекомендаций МОТ опубликовано не было. Международный трудовой кодекс существует пока только как массив актов, выработанных МОТ при непосредственном участии государств-членов.

Заметим, что российский законодатель не использует данный термин, отдавая предпочтение термину «международ-

² Киселев М.И. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 38

³ См. например: Трудовое право России. Под ред. Гусова и Толкуновой. М. Из-во проспект. 2003. С. 458.; Курс на развитие трудовых ресурсов// "Кадровик. Кадровое делопроизводство", N 4, 2008 г.

ные трудовые стандарты». Например, в Концепции развития законодательства РФ на 2008-2011 годы заявляется о необходимости приведения положений Трудового Кодекса Российской Федерации, регулирующих отдельные вопросы социального партнерства в сфере труда, в соответствие с решениями МОТ, международными трудовыми стандартами¹, т.е. на законодательном уровне в РФ термин «международный трудовой кодекс» не употребляется.

В 2001 под эгидой МОТ была выпущена книга коллектива авторов «International labour standards: a global approach»², посвященная 75-летию Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Данная книга содержит историю развития, содержание основных международных трудовых стандартов, однако не дается их понятийная сущность. Но из контекста следует, что под международными трудовыми стандартами понимается совокупность конвенций и рекомендаций МОТ, посвященных основным институтам трудового права: свободе ассоциаций, коллективным переговорам, запрету принудительного и обязательного труда, равным возможностям в труде, защите детей и молодежи, политике занятости, развитию трудовых ресурсов, охране труда, социальному обеспечению, охране труда людей различных профессий: моряков, рыбаков, врачей и других.

Из содержания данной книги и других публикаций МОТ³ можно сделать вывод, что наиболее приемлемым для обозначения конвенций и рекомендаций Международной организации труда с точки зрения экспертов МОТ является термин «международные трудовые стандарты».

¹ Например: Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциаций и защите права на организацию", N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров".

² «Международные трудовые стандарты: общий подход». МОТ, Мальта. 2001.

³ См. например: Sengenberger, W.; Campbell, D.: International labour standards and economic interdependence: Essays in commemoration of the 75th anniversary of the International Labour Organization and the 50th anniversary of the Declaration of Philadelphia (Geneva, ILO, 1994).

Международные трудовые стандарты прошли большой путь формирования, начиная с 1919 года, являющимся годом создания МОТ, и по сей день они постоянно обновляются и совершенствуются.

Примером обновления и совершенствования международных трудовых норм может служить Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу». Данная конвенция, принятая в 1973 году, установила, что минимальный возраст для приема на работу должен быть, как правило, не ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не ниже 15 лет. Указанным актом были пересмотрены принятые ранее конвенции, касающиеся минимального возраста лиц для приема на отдельные виды работ.⁴ Данный документ был призван постепенно заменить собой существующие акты, применимые к отдельным экономическим секторам. Целью этой конвенции явилось достижение полного упразднения детского труда, что нашло воплощение в принятии в 1999 г. Конвенции «О запрещении и незамедлительных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

Одновременно следует констатировать, что международный трудовой кодекс не является неким мифом и невоплощенной идеей, т.к. в 1951 году МОТ опубликовала все вступившие в силу конвенции и рекомендации в двух томах, обозначив данное собрание как «Международный трудовой кодекс». Целью создания Кодекса стало выполнение задач МОТ по улучшению условий труда, жизни и соблюдения прав человека в трудовой сфере. В нем устанавливались минимальные нормы в

⁴ См. например: Конвенцию 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенцию 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, Конвенцию 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенцию 1936 года о минимальном возрасте для работы в море.

сфере, за которую отвечает МОТ.¹ Но, к сожалению, процедуры по дополнению данной кодификации были прекращены. Проблемами применения данного Кодекса являлись неофициальность кодификации и, соответственно, необязательный характер данной публикации. Не исключается, что при дальнейшей систематизации и кодификации актов МОТ данный сборник имел бы популярность, и на него можно было бы ссылаться, как на официальную публикацию МОТ. Системность расположения актов в Кодексе служила бы дополнительной гарантией успеха данной компиляции, упоминание о которой в нормативных актах на сегодняшний день не встречается.

Следует отметить, что, с нашей точки зрения, конвенции и рекомендации составляют международный трудовой кодекс. Данное положение подтверждает тот факт, что эти акты, будучи обязательными (по крайней мере, конвенции) для государств-членов, ратифицировавших их, служат основой, правовой базой для создания национальных норм, содержат руководящие начала, которые обязательны для государств-членов МОТ даже при отсутствии ратификации соответствующих конвенций. Статья 10 Трудового Кодекса РФ закрепляет норму, согласно которой, если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (часть 2 ст. 10 ТК РФ).

С другой стороны международные трудовые стандарты, на наш взгляд, не являются сводом рекомендаций и конвенций МОТ. Стандарт представляет собой эталон, образец, узаконенную меру чего-либо. Международный трудовой стандарт - это основная, модельная трудовая норма, созданная МОТ и закрепленная в конвенциях и рекомендациях. Следовательно, совокупность норм МОТ, будь то специальных, затрагивающих отдельные категории ра-

ботников, или общих трудовых норм, составляет международно-правовые стандарты правового регулирования труда как массив основных правил, руководствоваться которыми призваны государства-члены МОТ. В данном случае именно норма выступает стандартом, а не отдельный акт.

Таким образом, вопрос о сущности международного трудового кодекса до сих пор остается открытым и не имеет однозначного толкования. На наш взгляд, международный трудовой кодекс представляет собой свод конвенций и рекомендаций, созданных МОТ при непосредственном участии представителей государств-членов, независимо от того, ратифицированы они или нет.

Здесь уместно заметить, что развитие законодательства всегда сопровождается обсуждением и формированием терминологии, именно поэтому изменение и совершенствование международно-трудовых норм неизбежно влечет за собой изменение терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс». Характеристику понятия затрудняет отсутствие его официального закрепления как на национальном, так и на международном уровнях, поэтому приведенное определение не является окончательным, и поиск точных терминов, выражающих сущность международного трудового кодекса, будет продолжаться одновременно с процессом развития и совершенствования права.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большой юридический словарь. Волосов М.Е., Додонов В.Н. и др. Инфра-М, 2006
3. Особенности современного понимания трудового права и основных начал трудового законодательства. Канунников А.Б., Пастухов А.А. // Трудовое право. – 2004. - № 7.
4. Киселев М.И. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.
5. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - "Юстицинформ", 2005 г.
6. Курс на развитие трудовых ресурсов // "Кадровик. Кадровое делопроизводство", N 4, 2008 г.
7. Международно-правовые стандарты правового регулирования труда моряков (ры-

¹Энциклопедический словарь экономики и права // http://dic.academic.ru/contents.nsf/dic_economic_law. (сентябрь 2009)

баков) и их значение в трудовом праве России. О.Б. Зайцева // Транспортное право. № 2. 2008.

8. «Международные трудовые стандарты: общий подход». МОТ, Мальта. 2001.

9. Международные трудовые стандарты и Российское трудовое право. В.В. Ершов, Е.А. Ершова // Трудовое право. - 2001. - № 1.

10. Трудовое право России. Под ред. Гусова и Толкуновой. М. Изд-во Проспект. 2003.

11. Энциклопедический словарь экономики и права // http://dic.academic.ru/contents.nsf/dic_economic_law. (сентябрь 2009)

12. Sengenberger, W.; Campbell, D. International labour standards and economic interdependence: Essays in commemoration of the 75th anniversary of the International Labour Organization and the 50th anniversary of the Declaration of Philadelphia (Geneva, ILO, 1994).

13. The ILO, standard setting and globalization//Report of the Director-General. Geneva. 1997.

**THE TERMINOLOGICAL ESSENCE OF THE NOTION
«INTERNATIONAL LABOUR CODE»**

Neverova A.S.

Orenburg legal college, Orenburg, Russia

The problem of defining the term “International Labour Code” is still being discussed in legal publications. The lack of its complex analysis and consolidation on national and international levels lets the authors define its essential characteristics. The most widely spread point of view supported by many researchers is that “International Labour Code” is the set of conventions and recommendations of ILO. Some authors define conventions and recommendations of ILO as International Labour Standarts. The main purpose of this article is to unit such points of view to a system.

Keywords: international labour standards; international labour code; International labour organization