

УДК 341.9: 331

Ю.И. Иванова

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

СОЦИАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ

В настоящей публикации автор анализирует социальную характеристику международных трудовых норм, особенности взаимного влияния международного

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

сообщества, государств и их правовых систем на содержание, характер международных трудовых норм.

Социальная характеристика международных трудовых норм заключается в анализе характера влияния различных социально-политических сил, участвующих в разработке и принятии данных норм, как на универсальном, так и региональном уровнях, а также обратного влияния международной нормы на общество, ее создавшее.

С точки зрения социальных особенностей международные нормы о труде носят компромиссный характер, во-первых, в связи с необходимостью согласования воли и интересов различных сторон трудовых отношений: работника, нанимателя (работодателя, предпринимателя) и государства; во-вторых, в связи с необходимостью вывести общий универсальный стандарт пригодный для применения среди широкого круга государств, начиная с развивающихся государств и заканчивая высоко развитыми государствами.

Несомненно, определенная степень компромисса присуща всем международно-правовым актам, так как «согласование воли государств в процессе создания норм международного права – это борьба и сотрудничество государств» [1, с. 238].

Однако, на наш взгляд, как особый признак характеристики она в большей степени относится к международно-правовым нормам, регулирующим сотрудничество государств в сфере социально-экономического развития (в том числе, в области трудовых и связанных с ними социальных отношений).

Подобная компромиссность норм в наибольшей степени характерна для универсальных международных стандартов, принятых в рамках универсальных международных организаций. В то же время в них содержится минимальный объем прав, гарантий, обязанностей. Таким образом, их целью является «установление минимального масштаба правомерного поведения государств в области защиты прав народов и человека, то есть такого масштаба, ниже которого не вправе опускаться ни одно государство, участвующее в международном общении» [2, с. 88]. Это, однако, не исключает возможности превышения указанного минимума с целью установления более высокого уровня прав и обязанностей, чем тот, который закреплен в международной норме. Так, в Уставе МОТ содержится соответствующая оговорка, гласящая, что «ни в коем случае принятие какой-либо конвенции или рекомендации Конференцией или ратификация какой-либо конвенции любым Членом Организации не будут рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные

условия, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией» [3, art. 19].

Иные международно-правовые нормы, существующие в региональных актах и двусторонних договорах, обладают гораздо меньшей степенью компромиссности, но в то же время имеют более высокий уровень регламентации отношений в сфере труда, а также больший объем предоставляемых прав и гарантий.

Кроме того, рассматривая региональные международные нормы о труде, необходимо учитывать особенности политического, социально-экономического развития данного региона. Таким образом, дополнительным элементом социальной характеристики международных норм в сфере регулирования труда следует считать влияние социально-значимых особенностей развития конкретного региона.

Следующим элементом социальной характеристики является присущая трудовому праву в целом социальная функция. Традиционно она трактуется в свете охраны труда. Однако сегодня многие юристы на Западе полагают, что социальная функция трудового права не может быть замкнута только на охране труда [4, с. 14]. Более широкая трактовка социальной функции налагает на нормативную систему задачу гарантировать осуществление широкого комплекса прав и свобод, которым наделен человек - участник процесса труда. В результате акцент на правах человека повышает роль общедемократических и общецивилизационных ценностей, международных трудовых стандартов, закрепленных в актах ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского Союза. Данная тенденция, по сути, является возвращением к концепции социальной антропологии, разработанной в 30-х годах 20 века немецким юристом Г. Зинцгеймером.

Таким образом, смещение акцента на права человека приводит к формированию следующей тенденции в развитии международной нормативной системы в сфере трудовых и социальных отношений - акцентирование внимания на индивидуальном аспекте трудовых отношений. Если расшифровать эту тенденцию, то ее содержание будет заключаться в том, что необходимо усиление внимания к потребностям и интересам каждого отдельного работника, который выступает «не как абстрактная общественная фигура, совокупность производственных отношений, социальный тип, представитель класса, профессиональная категория, а как полнокровная личность, наделенная всем богатством социально-психологических характеристик (независимостью, чувством самоуважения и собственного достоинства, стремлением к

справедливости, к нормальному социальному общению, свободному от хамства, жестокости, издевательства со стороны любого лица на производстве, независимо от его социальной роли)» [4, с. 14-15].

Следует отметить, что развитие отношений между обществом и индивидом осуществляется в двух основных направлениях: социализации и индивидуализации. В этом проявляется общая закономерность, присущая всем аспектам реальности, физической, биологической, социальной, духовной, - индивидуальная автономия и принадлежность к целому [5, с. 23]. Человек - существо социальное, которое нуждается в обществе, социальной среде. По мере своего развития общество приобретает все большее значение для обеспечения нормальных условий жизни человека, для удовлетворения его растущих потребностей.

Социализация означает осознание человеком значения для него общества, восприятия общественных интересов, ценностей и норм, в то время как индивидуализация представляет собой расширение социальной свободы человека, его автономии [6, с. 10]. Под социализацией понимают также масштабное развитие общественных отношений, укрупнение социальных систем. В последнее время все более важной социальной системой становится мировое сообщество в целом. «Мы живем в мире, где ни один человек и ни одно государство не существуют в изоляции. Мы все в одно и то же время являемся членами наших общин и всего мира в целом», - заявил в свое время Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан.

Таким образом, особым элементом социальной характеристики международных трудовых норм является в настоящее время стремление сочетать в себе индивидуальное и социальное начала.

Кроме того, Аметистовым Э.М. выделяются такие составляющие социальной характеристики международных трудовых норм, как общедемократический характер, который заключается в том, что благодаря содержанию нормы, принципиально допускается ее имплементация всеми государствами, придерживающимися принципа уважения прав и свобод человека; неизменность социального характера международной нормы при ее имплементации [7, с. 31-36].

Список использованных источников

1 Тункин, Г.И. Теория международного права / Тункин Г.И. - М.: Междунар. отношения, 1970. - 511 с.

2 Игнатенко, Г.В. Международное право и общественный прогресс / Игнатенко Г.В. - М.: Междунар. отношения, 1972. - 149 с.

3 ILO Constitution [Электронный ресурс] // International Labour Organization. – 2018 – Режим
доступа:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTR_ID:2453907:NO – Дата доступа : 12.04.2018.

4 Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник / Киселев И.Я. - М.: Норма, Инфра-М, 1998. - 263 с.

5 Рачков, В. П. Человек в современном технизированном обществе : проблемы безопасности развития / В. П. Рачков, Г. А. Новичкова, Е. Н. Федина. – М.: Рос. академия наук, 1998. – 194 с.

6 Лукашук, И.И. Глобализация, государство, право, XXI век / Лукашук И.И. - М.: Спарк, 2000. - 279 с.

7 Аметистов, Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде / Аметистов Э.М. - М.: Междунар. отношения, 1982. - 272 с.

In this publication the author analyzes the social characteristics of international labor standards, the peculiarities of the mutual influence of the international community, states and their legal systems on the content, nature of international labor standards.