

МЕЖДУНАРОДНО - ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ ГРАЖДАН НА ТРУД

Сергей ЗАХАРИЯ
Доктор, конференциар университет
Комратский Государственный университет
Юридический факультет
Кафедра «Частное право»

Резюме: Автором в настоящей статье на основании проведенного анализа международно-правовых актов раскрываются основные механизмы обеспечения граждан на труд.

С принятием Конституции Республики Молдова[1], закрепившей приоритет общепризнанных принципов и норм международного права над внутренним молдавским законодательством, значительно расширились возможности обращения граждан в международные инстанции по защите их прав, свобод и законных интересов.

Согласно ст. 13 Трудового кодекса Республики Молдова №154 от 28.03.2003г.[2], «если международными договорами, соглашениями, конвенциями или иными международными актами, одной из сторон которых является Республика, Молдова, предусмотрены иные положения, чем содержащиеся в трудовом законодательстве, приоритет имеют международные нормы».

Основными источниками обеспечивающие международно-правовые механизмы обеспечения реализаций гражданами права на труд выступают, прежде всего, акты Организаций Объединенных Наций (ООН) и Международной Организаций Труда (МОТ), действующие во всемирном масштабе, и акты, принятые региональными организациями государств.

Главный вклад нормативных актов ООН в международно-правовое регулирование труда заключается в том, что они сформулировали каталог основных прав человека, которые должны содержаться в законодательстве любой страны, претендующей на то, чтобы ее считали цивилизованной. Эти права, бесспорно, относятся к общепризнанным принципам и нормам международного права

В числе провозглашенных ООН основных прав человека — комплекс трудовых прав, закрепленных главным образом в 2 актах: во

Всеобщей декларации прав человека принятая Генеральной ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года [3] и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года.[4]

Во Всеобщей декларации прав человека выделен и сформулирован пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав человека: право на труд; право на свободный выбор работы; право на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и вступать в профессиональные союзы для защиты своих интересов; право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

В Декларации право на труд не расшифровывается, но, судя по тому, что в п. 1 ст. 23 единой строкой идут право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, в понятие права на труд с точки зрения Декларации входят (или, по крайней мере, неразрывно связаны с ним) следующие элементы: свобода выбора труда (то есть исключение принудительного труда); защита от безработицы, то есть принятие мер по обеспечению занятости и материальной помощи безработным; право на справедливые и благоприятные условия труда.

Среди социальных и экономических прав, провозглашенных и закрепленных в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, трудовые права занимают значительное место. В число основных трудовых прав включены: право на труд; 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; на профсоюзную организацию; забастовку; особую охрану труда и интересов женщин-матерей, детей и подростков.

В Пакте право на труд трактуется, как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Подчеркивается, таким образом, свобода труда, выбора конкретной работы и далее устанавливается обязанность государств не только признать право на труд, но и предпринять надлежащие меры по обеспечению этого права. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики, которая включает программы профессионально-технического обучения, профессиональной ориентации, обеспечение неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

Помимо вышеуказанных документов, право на реализацию права на труд нашло свое нормативное закрепление в Европейской социальной хартии от 3 мая 1996г.[5] В Европейской социальной хартии понятие права на труд в основном совпадает с формулировками Декларации и Пакта, но вместе с тем в понятие права на труд Хартия вносит некоторые новые элементы и дополнительные нюансы. Она обязывает государства обеспечить эффективное осуществление права на труд. С этой целью предлагается: принять в качестве основной задачи достижение и поддержание настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости; эффективно защищать право работника зарабатывать себе на жизнь, работая по свободно избранной профессии; создать бесплатные биржи труда для всех работников; обеспечить необходимую профессиональную ориентацию, обучение и профессиональную реабилитацию для работников.

В Европейской социальной хартии, право на труд признается непосредственно, однако под этим правом понимается обязанность договаривающихся сторон признать в качестве одной из своих основных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости. Это предполагает, что государства должны продемонстрировать, что ими проводится последовательная экономическая политика, конкретно направленная на достижение высокого уровня занятости. Европейской социальной хартии специально фиксируются права на профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку. Под профориентацией в

Хартии понимается "услуга по оказанию помощи всем заинтересованным лицам в решении проблем, связанных с выбором рода занятий... с учетом индивидуальных особенностей человека и их соответствия требованиям рынка". Что же касается профессиональной подготовки, то статья 10 Европейской социальной хартии является первым в международном праве договорным положением, гарантирующим профессиональную подготовку не только в периоды экономических кризисов, но и подчеркивающим необходимость непрерывной профессиональной подготовки. С позиций Европейской социальной хартии, напротив, гарантирование занятости населения фиксируется как приоритетная задача государства, в то время как свобода труда подразумевается как очевидное условие свободных экономических отношений в цивилизованном обществе. Проблематика принудительного и обязательного труда относится к юрисдикции не Европейской социальной хартии, а Европейской конвенции о правах человека (статья 4), в которой запрещаются рабство и сходные с ним обычаи. Европейской социальной хартии специально оговариваются механизмы обеспечения трудовых прав граждан. Система контроля за соблюдением Европейской социальной хартии предполагает, прежде всего, национальные доклады, которые включают в себя доклады о применении принятых положений и доклады относительно непринятых положений.[6, с.495-498]

Наряду с Пактом об экономических, социальных и культурных правах в 1966 г. ООН приняла второй международный пакт — Пакт о гражданских и политических правах от 1966г.[7], также ратифицированный нашей страной. Этот Пакт содержит общегражданские права, то есть права общественно-политического характера. К ним отнесены два права по трудовым отношениям: запрет принудительного труда и свободное осуществление права на ассоциацию, включая право на создание профсоюзов. Установлена особая процедура рассмотрения жалоб на нарушения государствами этого Пакта. Такие жалобы, в том числе индивидуальные, рассматривает Комитет по правам человека (г. Женева).

Одним из главных источников международно-правового регулирования обеспечивающих право граждан на труд являются акты, принятые МОТ.

Конвенции и рекомендации МОТ характеризуются внутренним единством и составляют внушительный массив разнообразных норм,

охватывающих широкий круг вопросов и распространяющихся на огромное большинство трудящегося населения. Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и к независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев — ко всему населению.[8, с.15]. Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая в июне 1998 г.[9], сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств — членов МОТ независимо от ратификации ими конвенций. Это свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда, недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что механизм обеспечения права граждан на труд реализуется фундаментальными международно-правовыми актами признанными большинством стран мира, в том числе Республикой Молдова.

В частности все приведенные международные акты обеспечивающие механизм реализаций права на труд в первую очередь провозглашают право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, а так же выбирать конкретную работу.

Международные механизмы направлены на понуждение государств обеспечить эффективное осуществление права граждан на труд. В частности, принять в качестве основной задачи достижение и поддержание настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости; эффективно защищать право работника зарабатывать себе на жизнь, работая по свободно избранной профессии, создавать бесплатные биржи труда для всех работников; обеспечить необходимую

профессиональную ориентацию, обучение и профессиональную реабилитацию для работников

Библиография:

1. Конституция Республики Молдова от 12.08.1994 // Monitorul Oficial RM №1.
2. Трудовой кодекс Республики Молдова №154 от 28.03.2003.// Monitorul Oficial № 159-162 от 29.07.2003.
3. Всеобщая Декларация прав человека. //Принята резолюцией Генеральной Ассамблеей ООН от 10.12.1948.
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.//Принят 16 декабря 1966 года Генеральной Ассамблеей ООН.
5. Европейская социальная хартия ETS №163 от 3 мая 1996. Страсбург.
6. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. М., 1998.
7. Международный пакт о гражданских и политических правах//Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года
8. Капша Т. Конвенции МОТ. Как их нормы внедряются в национальное законодательство? //Закон и жизнь,1999, № 6.
9. *Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации//Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года.*