

УДК

Формы выражения международных трудовых норм

И.В. ШЕСТЕРЯКОВА,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
Саратовской государственной академии права

Исходя из общей теории права, а именно положения о юридических нормах, можно выделить следующие формы выражения международных трудовых норм: международный договор; международные трудовые нормы, выраженные в официально признанном государством обычае; судебный прецедент. В статье подробно рассматривается каждая из указанных форм.

Ключевые слова: форма выражения, трудовое право, международное трудовое право, международные трудовые нормы, международный труд, международный договор, обычай, судебный прецедент, соглашение, международная организация.

Forms Expressing International Labour Norms

Shesterjakova I.

Proceeding from the general legal theory, namely, legal norms' clause, it is possible to distinguish the following forms expressing international labour norms: international contract; international labour norms expressed in customs officially recognized by the state; judicial precedents. The article considers each of the mentioned forms.

Keywords: form of expression, labour law, international labour law, international labour norms, international labour, an international contract, custom, judicial precedent, agreement, international organization.

Формы права являются официальными формами выражения и закрепления (изменения или отмены) правовых норм, действующих в государстве¹.

Основные средства выражения норм международного права — это международный договор и обычай. Исходя из общей теории права, а именно положения о юридических нормах², можно выделить следующие формы выражения международных трудовых норм: международный договор; международные трудовые нормы, выраженные в официально признанном государством обычае; судебный прецедент.

Международный договор — самая распространенная форма выражения международных норм и, в частности, международных трудовых норм. По мнению Ф.Ф. Мартенса, «междуна-

родный договор есть соглашение воли двух или нескольких государств. Он устанавливает известные обязательные отношения между государствами, которые его заключили, и всегда служил одним из лучших средств для выяснения и определения правовых отношений, даже принципов права, которые должны господствовать в области международных отношений. Наконец, не подлежит никакому сомнению, что трактаты должны быть соблюдаемы договаривающимися сторонами “*Pacta sunt servanda*”³.

Международные договоры всегда являлись предметом исследований ученых-международников⁴, а также ученых в области трудового права⁵.

Согласно Венской конвенции о праве международных договоров (23 мая 1969 г.), «договор»

¹ См.: Общая теория государства и права: Акад. курс: В 3 т. 3-е изд. перераб и доп. / Отв. ред. М.Н. Марченко. — М., 2007. Т. 2. С. 264.

² См., например: Байтин М.И. Сущность права (Современное нормативное правопонимание на грани двух веков). 2-е изд., доп. — М., 2005. С. 201—267.

³ Мартенс Ф.Ф. Современное международное право цивилизованных народов: В 2 т. — М., 1996. Т. 1. С. 299.

⁴ См., например: Лукашук И.И. Современное право международных договоров: В 2 т. Т. 2. — М., 2006; Мартенс Ф.Ф. Современное международное право цивилизованных народов: В 2 т. Гл. 4 / Под ред. и с библиограф. очерком В.А. Томсинова. — М., 2008; Международное право: Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. Гл. 5 / Отв. ред. В.И. Кузнецов, Б.Р. Тузмухамедов — М., 2007; Ануфриева Л.П., Бекашев Д.К., Бекашев К.А., Устинов В.В. и др. Международное публичное право: Учеб. 4-е изд., перераб. и доп. Гл. VIII / Отв. ред. К.А. Бекашев. — М., 2005; Лукашук И.И. Международное право. Особенная часть: Учеб. 3-е изд., перераб. и доп. Гл. IV. — М., 2007.

⁵ См., например: Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. Гл. 3. — М., 2005; Он же. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. Ч. 2. — М., 1999; Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. / Под ред. М.В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. Ч. 3. — М., 2008; Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда. — М., 1992; Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. — СПб., 2006; Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учеб.: В 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. Гл. 12. — М., 2009; Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Гл. 4 / Науч. ред. О.С. Курьалева. — Мн., 2009; Семешко А.И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2009.

означает международное соглашение, заключенное между государствами в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится ли такое соглашение в одном документе, в двух или нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования.

Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (далее — Закон о международных договорах) устанавливает, что международные договоры образуют правовую основу межгосударственных отношений, содействуют поддержанию всеобщего мира и безопасности, развитию международного сотрудничества в соответствии с целями и принципами Устава ООН. Международным договорам принадлежит важная роль в защите основных прав и свобод человека, в обеспечении законных интересов государств. Международные договоры Российской Федерации наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются в соответствии с Конституцией РФ составной частью ее правовой системы, существенным элементом стабильности международного правопорядка и отношений России с зарубежными странами, функционирования правового государства. Российская Федерация выступает за неукоснительное соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права — принципу добросовестного выполнения международных обязательств.

В статье 2 Закона о международных договорах определено, что «международный договор Российской Федерации» означает международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами), с международной организацией либо с иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры, в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования.

Следовательно, имеются в виду любые международные договоры, независимо от их формы, участников, вида, в том числе и заключенные в рамках различного рода международных организаций.

В соответствии с Конституцией РФ заключение, прекращение и приостановление действия международных договоров Российской Федерации находятся в ведении Российской Федера-

ции. Международные договоры Российской Федерации заключаются с иностранными государствами, а также с международными организациями и иными образованиями от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства РФ (межправительственные договоры), от имени федеральных органов исполнительной власти или уполномоченных организаций (договоры межведомственного характера).

По нашему мнению, в данном случае интерес представляют только те договоры и соглашения, действие которых регулируется международным трудовым правом или международным правом. В последние годы получили распространение соглашения между государствами, обладающие не юридической, а морально-политической силой. Это положение было подтверждено еще Дж. Браерли: «Не всякое соглашение даже между образованиями, обладающими способностями заключать международные договоры, является, однако, международным договором»¹.

Можно сделать вывод, что международные трудовые нормы могут быть выражены только в нормативных договорах. Соглашения, обладающие морально-политической силой, хотя и важны для регулирования межгосударственных отношений, не являются предметом рассмотрения настоящего исследования.

Кроме того, в ст. 2 Венской конвенции о праве договоров между государствами и международными организациями или между международными организациями (21 марта 1986 г.)² определено, что термин «договор» означает международное соглашение, регулируемое международным правом и заключенное в письменной форме: между одним или несколькими государствами и одной или несколькими международными организациями; между международными организациями, независимо от того, содержится ли такое соглашение в одном документе, в двух или нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования. И хотя указанная Конвенция не вступила в силу, многие ее нормы действуют в качестве обычных норм.

В современном международном правотворчестве правила поведения на международной арене могут создаваться в процессе деятельности как международных межправительственных и неправительственных организаций, так и международных конференций, в ходе переговоров глав государств и правительств. Такие нормы в большинстве своем носят рекомендательный характер, что, однако, ни в коей мере не умаляет их значимости. Зачастую именно эти решения оказывают решающее влияние на

¹ Цит. по: Лукашук И.И. Современное право международных договоров. Т. 1: Заключение международных договоров. — М., 2004. С. 78.

² Действующее международное право: В 3 т. / Сост. Ю.М. Колосов, Э.С. Кривчикова. — М., 1996—1997. Т. 1.

создание норм субъектами международного права¹.

Ныне действующее международное и российское законодательство не устанавливает конкретную форму международного договора. Однако на основании приведенных выше определений можно выделить следующие требования к форме международных договоров:

— принимаются государствами, государствами и международными организациями, международными организациями;

— принимаются исключительно в письменной форме и на основе норм международного права;

— могут содержаться в одном или нескольких документах;

— являются международными договорами независимо от их конкретного наименования (договор, хартия, пакт и т. д.);

— устанавливают обязательства для договаривающихся государств, организаций.

По мнению К.Л. Томашевского, международный договор — это соглашение между субъектами международного права, заключенное в письменной форме в одном или нескольких документах, содержащее в себе нормы права². Однако, на наш взгляд, следует согласиться с определением международного договора, согласно которому под данным термином в широком значении понимается достигнутое в итоге переговоров явно выраженное соглашение между двумя или несколькими субъектами международного права, призванное регулировать их взаимоотношения путем установления обязательств³. Этот вывод представляется убедительным. В таком понимании право международных договоров распространяет свое действие на все виды данных договоров, независимо от того, какие государства или иные субъекты международного права в них участвуют, а также независимо от формы, наименования договоров, регулируемого ими объекта, процедуры их заключения⁴.

На сегодняшний день ученые предлагают различную классификацию существующих международных договоров⁵. Применительно к теме нашего исследования можно указать следующую классификацию международных договоров в области труда.

1. По количеству сторон, принимающих участие в заключении международного догово-

ра: двусторонние и многосторонние договоры, направленные на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Таких договоров принимается множество, и затрагивают они самые различные вопросы в области труда. Например, Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.)⁶. Это соглашение было подписано в рамках СНГ Азербайджаном, Арменией, Белоруссией, Грузией, Казахстаном, Киргизией, Молдавией, Россией, Таджикистаном, Туркменией, Узбекистаном и Украиной. Оно регулирует основные направления сотрудничества сторон в области трудовой деятельности и социальной защиты лиц и членов их семей, которые постоянно проживают на территории одного из государств сторон и осуществляют свою трудовую деятельность на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности на территории другого государства сторон в соответствии с законодательством стороны трудоустройства. Кроме того, рассматриваемое соглашение закрепляет основные термины, употребляемые в целях сотрудничества государств: трудящийся-мигрант (или работник), члены семьи, работодатель (наематель), сторона выезда, стороны трудоустройства, полномочные органы, условия труда.

Двусторонних договоров в области регулирования труда так же, как и многосторонних, много (например, Соглашение между Правительством РФ и Правительством КНДР о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства (Москва, 31 августа 2007 г.)⁷). Такие соглашения устанавливают в основном принципы правового регулирования трудовых отношений граждан договаривающихся государств на территории друг друга. Практически всегда в подобных случаях применяется норма о том, что трудовая деятельность работника осуществляется в соответствии с законодательством принимающего государства. Таким образом закрепляется коллизионная привязка — законодательство страны места работы — и обязательно указывается на то, что условия труда работников не должны быть менее благоприятными, чем те, которые предусмотрены для граждан принимающего государства, выполняющих аналогичную работу у того же работодателя.

¹ См.: *Тазиев Н.Д.* Международное нормотворчество: современные способы создания правовых норм: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Казань, 2002. С. 3.

² См.: *Томашевский К.Л.* Указ. соч. С. 238.

³ См.: *Международное право: Учеб.* / Отв. ред. В.И. Кузнецов, Б.Р. Тузмухамедов. 2-е изд., перераб и доп. — М., 2007. С. 148.

⁴ См.: *Талалаев А.Н.* Право международных договоров: общие вопросы. — М., 1980. С. 11.

⁵ См., например: *Завгородний А.В., Коробченко В.В., Зузьменко А.В.* и др. Трудовое право России: Учеб. для вузов / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. — М., 2008. С. 184—185; *Ершова Е.А.* Трудовое право в России. — М., 2007. С. 21—25; *Томашевский К.Л.* Указ. соч. С. 238—240; *Прилико С.М., Ярошенко О.М.* Трудовое право Украины: Учеб. — Харьков, 2008. С. 43—45; *Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Э.* Науково-практичний коментар законодавства України про працю. — Київ, 2008. С. 54—64.

⁶ Бюллетень международных договоров. 1997. № 2. С. 3—7.

⁷ КонсультантПлюс.

2. По степени охвата или распространения:

— универсального характера, например, договоры, принимаемые в рамках ООН, МОТ, выраженные в актах этих организаций;

— регионального характера, например, договоры, принимаемые в рамках СЕ, ЕС, СНГ, ЕврАзЭС, Лиги арабских государств.

3. По сроку действия:

— с неопределенным сроком действия, например, конвенции МОТ;

— с определенным сроком действия, например, Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Польша о принципах трудовой деятельности российских граждан на территории Республики Польша и польских граждан на территории Российской Федерации (Москва, 15 марта 1994 г.)¹, в п. 2 ст. 18 которого предусмотрено, что Соглашение заключается на трехлетний срок и будет автоматически продлеваться на каждый последующий год, если ни одна из договаривающихся сторон посредством обмена нотами не денонсирует его за 6 месяцев до истечения очередного периода.

4. По следующим видам вопросов, разрешаемых с помощью международных договоров:

— о необходимости создания международной организации, занимающейся трудовыми вопросами непосредственно или в качестве одной из уставных задач. Например, уставные документы ООН, МОТ и других организаций, принимающих участие в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений. Так, например, при создании СНГ преследовались следующие цели: осуществление сотрудничества в политической, экономической, экологической, гуманитарной, культурной и иных областях; всестороннее и сбалансированное экономическое и социальное развитие государств-членов в рамках общего экономического пространства, межгосударственная кооперация и интеграция; обеспечение прав и основных свобод человека в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и документами СБСЕ; сотрудничество между государствами-членами в обеспечении международного мира и безопасности; осуществление эффективных мер по сокращению вооружений и военных расходов, по ликвидации ядерного и других видов оружия массового уничто-

жения; достижение всеобщего и полного разоружения; содействие гражданам государств-членов в свободном общении, контактах и передвижении в странах Содружества; взаимная правовая помощь и сотрудничество в других сферах правовых отношений; мирное разрешение споров и конфликтов между государствами Содружества²;

— о принципах трудовой деятельности граждан на территории договаривающихся государств, например, Соглашение между Правительством РФ и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан (Москва, 29 июня 1999 г.)³;

— о принципах трудовой и социальной политики договаривающихся государств, например, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 18 июня 1998 г.)⁴, Глобальный пакт о рабочих местах (Женева, июнь 2009 г.)⁵;

— о сближении (унификации, гармонизации) трудового законодательства и вопросов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения договаривающихся государств (например, модельное законодательство стран СНГ по трудовым вопросам). На сегодняшний день активную работу в этом направлении проводит ЕврАзЭС. Подготовлены рекомендации по гармонизации трудового законодательства стран-участниц, по совершенствованию законодательства в области защиты и обеспечения прав инвалидов, в сфере молодежной политики на общем рынке труда стран-членов ЕврАзЭС и другие, идет работа над основами трудового законодательства⁶.

5. По общности охватываемых вопросов:

— общие, направленные на регулирование трудовых отношений, например, Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 г.)⁷, Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций (8 сентября 2000 г.)⁸, Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (Женева, 21 июня 1988 г.)⁹, Европейская социальная хартия (Страсбург, 3 мая 1996 г.)¹⁰, Хартия основных прав Европейского союза (Ницца, 7 декабря 2000 г.)¹¹, Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Санкт-Петербург, 29 октября 1994 г.)¹²;

— специальные, направленные на регулирование отдельных вопросов в отношении опреде-

¹ Дипломатической вестник. 1994. № 7—8. С. 17—19.

² См.: Решение Совета глав государств СНГ от 22 января 1993 г. «О принятии Устава СНГ» (вместе с Уставом СНГ) // Бюллетень международных договоров. 1994. № 1.

³ Бюллетень международных договоров. 2000. № 5. С. 49—52.

⁴ Российская газета. 1998. 16 дек.

⁵ Труд за рубежом. 2009. № 3. С. 110.

⁶ См.: Документы МПА ЕврАзЭС. URL: http://www.ipaeurasec.org/docs/?data=docs_3 (Дата обращения: 30.11.2009).

⁷ Международное публичное право: Сб. док. — М., Т. 1. 1996. С. 460—464.

⁸ КонсультантПлюс.

⁹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. — Женева, 1991. Т. 2. С. 2171—2184.

¹⁰ Совет Европы и Россия: Сб. док. / Отв. ред. Ю.Ю. Берестнев. — М., 2004. С. 388—414.

¹¹ Московский журнал международного права. 2003. № 2. С. 302—314.

¹² КонсультантПлюс.

ленных категорий работников и т. д., например, Конвенция ООН о правах инвалидов (13 декабря 2006 г.)¹, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (18 декабря 1990 г.)², Всемирная программа действий в отношении инвалидов (3 декабря 1982 г.)³, Конвенция МОТ № 169 «О коренных народах, ведущих племенной образ жизни в независимых государствах» (Женева, 27 июня 1989 г.)⁴, Конвенция МОТ № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (Женева, 20 июня 1988 г.)⁵, модельный закон «Об особенностях регулирования труда моряков» (24 ноября 2001 г.)⁶.

6. По юридической силе:

— акты универсальных организаций, т. е. ООН и ее системы;

— акты организаций регионального характера, которые принимают документы, руководствуясь международными принципами (например, акты ЕврАзЭС). Они могут быть выражены в виде Основ законодательства и принимаются в рамках ЕврАзЭС на основе Договора о статусе Основ законодательства Евразийского экономического сообщества, порядке их разработки, принятия и реализации (Астана, 18 июня 2004 г.). Под Основами законодательства ЕврАзЭС понимаются правовые акты ЕврАзЭС, которые устанавливают единые для сторон нормы правового регулирования в базовых сферах правоотношений и принимаются путем заключения сторонами соответствующих соглашений. Таким образом, это основополагающие документы Сообщества;

— международные договоры государств, так как они принимаются с учетом всех вышеупомянутых документов, т. е. универсальных и региональных организаций. Например, п. 1 ст. 1 Закона о международных договорах закрепляет, что международные договоры Российской Федерации заключаются, выполняются и прекращаются в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, положениями самого договора, Конституцией РФ, Законом о международных договорах.

В данном случае возникает вопрос о соотношении международных договоров в сфере труда по их юридической силе. В Законе о международных договорах об этом не упоминается. Не существует таких статей ни в договоре, ни в порядке разработки, рассмотрения, принятия, изменения, приостановления и прекращения действия Основ законодательства ЕврАзЭС. Кроме того, нет статьи и о соотношении этих актов с национальным законодатель-

ством стран—участниц этих организаций. Очевидно, что они соотносятся с национальным законодательством России так же, как и другие международные договоры, т. е. по правилам, установленным ч. 4 ст. 15 Конституции РФ. Тогда следует ответить на вопросы о необходимости данных документов и о том, какие последствия для государств—участников Сообщества повлечет принятие соответствующих Основ, например Основ трудового законодательства.

По нашему мнению, нужен общий подход ко всем принимаемым в ЕврАзЭС Основам и к соотношению их с национальным законодательством, т. е. следует дополнить действующий Договор о статусе Основ законодательства ЕврАзЭС, порядке их разработки, принятия и реализации.

Первый шаг на пути к такому подходу уже сделан. Это Консультативное заключение Экономического суда СНГ от 10.03.2006 № 01-1/3-05 «По запросу Интеграционного комитета Евразийского экономического сообщества о толковании части второй статьи 1, части первой статьи 14 Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества от 10 октября 2000 года»⁷, в п. 1 которого указано, что согласно ч. 2 ст. 1 Договора «ЕврАзЭС обладает полномочиями, добровольно передаваемыми ему государствами-членами в соответствии с положениями настоящего Договора. При этом государства-члены остаются суверенными и равноправными субъектами международного права». Перечень данных полномочий предусмотрен ч. 1 ст. 2, ч. 2 ст. 5, абзацем четвертым ч. 2 п. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 7, частями 1 и 2 ст. 8 договора. В соответствии с указанными нормами Сообществу государствами—членами ЕврАзЭС переданы полномочия, в том числе обеспечение единообразного применения государствами-членами договора и других действующих в рамках Сообщества договоров и решений органов ЕврАзЭС. Таким образом, приняв соответствующие Основы, государства—члены Сообщества должны привести свое национальное законодательство в соответствие с ними, а значит, Основы имеют большую юридическую силу, чем национальное законодательство стран-участниц. Однако если не выполняются международные договоренности, то возникает вопрос об их необходимости. Возможно, в данном случае следует воспользоваться опытом зарубежных стран. Так, например, в ст. 7 Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества (г. Астана, 10 октября 2000 г.) устанавливается, что на основе типовых проектов

¹ КонсультантПлюс.

² Международное публичное право: Сб. док. Т. 1. С. 492—515.

³ Всемирная программа действий в отношении инвалидов. Нью-Йорк, 1983. — СПб., 1995. С. 1—61.

⁴ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. Т. 2. С. 2193—2207.

⁵ Там же. С. 2145—2159.

⁶ Постановление Межпарламентской ассамблеи государств—участников СНГ от 24.11.2001 № 18-14 // Информационный бюллетень. Межпарламентская ассамблея государств—участников СНГ. 2002. № 28. С. 284—321.

⁷ КонсультантПлюс.

разрабатываются акты национального законодательства. Однако ст. 20 Устава СНГ от 22 января 1993 г.¹ предусматривает, что государства-члены осуществляют сотрудничество в области права, в частности, путем заключения многосторонних и двусторонних договоров об оказании правовой помощи и способствуют сближению национального законодательства. В случае противоречий между нормами национального законодательства государств-членов, регулирующего отношения в сферах совместной деятельности, государства-члены проводят консультации и переговоры с целью выработки предложений для устранения этих противоречий.

Наиболее разработанным этот вопрос видится в документах Союзного государства России и Белоруссии. Согласно ст. 1 Договора о создании Союзного государства от 8 декабря 1999 г. (далее — Договор) Российская Федерация и Республика Беларусь создают Союзное государство, которое знаменует собой новый этап в процессе единения народов двух стран в демократическое правовое государство. Статья 4 данного Договора закрепляет, что «для реализации целей Союзного государства создаются Высший Государственный Совет, Парламент, Совет Министров, Суд, Счетная палата Союзного государства». Однако ч. 2 этой же статьи предусматривает, что государственную власть в государствах-участниках осуществляют образованные ими в соответствии с их конституциями государственные органы. Таким образом, в образованном государстве нет наднациональных органов, вернее, фактически они не обладают наднациональностью. В статье 40 Договора предусматривается, что Парламент Союзного государства принимает законы и Основы законодательства Союзного государства по вопросам, отнесенным указанным Договором к компетенции Союзного государства. Далее, в разделе VI Договора, раскрывается понятие актов Союзного государства, а также решаются вопросы коллизий между актами Союзного государства и национальным законодательством. Так, для осуществления целей и принципов Союзного государства его органы в пределах своей компетенции принимают нормативные правовые акты, предусмотренные Договором, а именно: законы, Основы законодательства, декреты, постановления, директивы и резолюции. Органы Союзного государства могут также принимать рекомендации и заключения. По предметам исключительного ведения Союзного государства принимаются законы, декреты, постановления и резолюции. Декреты и постановления принимаются органами Союзного государства на основании Договора и законов Союзного государства. По предметам совместного ведения Союзного государства и государств-

участников принимаются Основы законодательства, директивы и резолюции. Нормативные правовые акты Союзного государства по предметам совместного ведения Союзного государства реализуются путем принятия национальных нормативных правовых актов государств-участников по соответствующим вопросам. Законы и декреты предназначены для общего применения, являются обязательными во всех частях и после их официального опубликования подлежат прямому применению на территории каждого государства-участника. В случае коллизии нормы закона или декрета Союзного государства и нормы внутреннего закона государства-участника преимущественную силу имеет норма закона или декрета Союзного государства. Однако данное положение не применяется к коллизии норм закона или декрета Союзного государства и норм, содержащихся в конституциях и конституционных актах государств-участников. Постановления являются обязательными во всех своих частях для того государства, физического или юридического лица, которому они адресованы. Директивы обязательны для каждого государства, которому они адресованы, при сохранении за органами соответствующего государства свободы выбора форм и методов действий. Резолюция представляет собой акт, посредством которого обеспечивается текущая деятельность органов Союзного государства.

7. По способу имплементации:

— вступающие в силу без ратификации, например, декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;

— вступающие в силу после проведения соответствующих государственных (на основе национального права) процедур. Статья 19 Устава МОТ (пункты 4—5) предусматривает, что два экземпляра конвенции или рекомендации должны быть подписаны председателем Конференции и Генеральным директором. Из этих экземпляров один сохраняется в архивах Международного бюро труда, а другой отсылается Генеральному секретарю ООН. Генеральный директор МБТ пересылает заверенную копию конвенции или рекомендации каждому члену Организации. Конвенция пересылается всем членам МОТ для ратификации. Каждый член МОТ обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции представить конвенцию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка.

Международные трудовые нормы, выраженные в официально признанном государ-

¹ Бюллетень международных договоров. 1994. № 1.

ством обычая. Обычай в трудовом праве большинством ученых не рассматривается (за некоторыми исключениями¹) в качестве источника права. Однако в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, можно рассматривать правовой обычай в качестве источника права, но только в международном частном праве. Так, например, трудовые отношения нанятых на судно моряков будут регулироваться по законодательству того государства, под флагом которого плавает судно, т. е. в данном случае применяется коллизийная привязка — закон флага. Этот обычай закреплен в ряде нормативных актов. Так, например, ст. 17 «Особенности найма и трудоустройства моряков» модельного закона «Об особенностях регулирования труда моряков» устанавливает, что при найме и трудоустройстве моряков на суда, плавающие под флагом государства, применяется законодательство о труде государства флага с особенностями, установленными данным законом. Достаточно часто к таким привязкам обращается МОТ. В отношении правового регулирования труда моряков, например, подп. «b» п. 7 ст. 5 Конвенции МОТ № 180 «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» (Женева, 1996 г.)² указывает, что максимальное количество часов работы или минимальное количество часов отдыха должно соответствовать предусматриваемым законами, подзаконными актами или коллективными договорами, имеющими силу в государстве флага.

Следовательно, в данном случае можно констатировать взаимопереплетение и взаимопроникновение международного трудового и международного частного права. Таким образом, нормы международного частного права в этой части включаются в систему источников международного трудового права, что подтверждается ст. 10 ТК РФ, которая предусматривает, что международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью ее правовой системы.

Судебный прецедент. Относительно данной формы выражения нормы права вообще, а тем более международных трудовых норм вопрос остается дискуссионным. В последнее время появилось достаточно распространенное мнение, что судебный прецедент является источни-

ком российского права³. По нашему мнению, эта позиция недостаточно обоснована. Конституция РФ не упоминает среди источников права судебный прецедент, а значит, называть его в качестве источника права мы не можем. Однако в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении»⁴ разъяснено, что, поскольку в силу ч. 4 ст. 198 ГПК РФ в решении суда должен быть указан закон, которым руководствовался суд, необходимо указать в мотивировочной части материальный закон, примененный судом к данным правоотношениям, и процессуальные нормы, которыми руководствовался суд.

Суду следует также учитывать:

— постановления Конституционного суда РФ о толковании положений Конституции РФ, подлежащих применению в данном деле, и о признании соответствующими либо не соответствующими Конституции РФ нормативных правовых актов, перечисленных в пунктах «а», «б», «в» ч. 2 и в ч. 4 ст. 125 Конституции РФ, на которых стороны основывают свои требования или возражения;

— постановления Пленума Верховного суда РФ, принятые на основании ст. 126 Конституции РФ и содержащие разъяснения вопросов, возникших в судебной практике при применении норм материального или процессуального права, подлежащих применению в данном деле;

— постановления Европейского суда по правам человека, в которых дано толкование положений Конвенции о защите прав человека и основных свобод, подлежащих применению в данном деле.

При подготовке дела к рассмотрению Европейский суд по правам человека анализирует доводы сторон и решения, выносимые судами различных государств, выявляет схожие проблемы и решения, выносимые национальными судами по одной категории дел. Национальные суды европейских государств в своей правоприменительной практике, а также в процессе толкования своих национальных норм стали активно использовать решения Европейского суда по правам человека.

Для частичного решения этих проблем, в порядке реформирования Европейского суда по правам человека в 2003 году появилось такое понятие, как «пилотное судебное решение».

¹ См., например: *Завгородний А.В., Коробченко В.В., Кузьменко А.В.* и др. Трудовое право России: Учеб. для вузов / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. — М., 2008. С. 162—192; *Ершова Е.А.* Международный обычай, содержащий нормы трудового права // Российское правосудие. 2008. № 1.

² КонсультантПлюс.

³ См., например: *Вильнянский С.И.* Значение судебной практики в гражданском праве // Уч. тр. ВШЭ. — М., 1947. Вып. IX. С. 224; *Белкин А.А.* Источники права и судебная практика в Российской Федерации // Уч. записки / Под ред. А.А. Ливеровского. — СПб., 2001. Вып. 8. С. 121; *Гук П.А.* Судебный прецедент как источник права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Саратов, 2002; *Бодров С.Ю.* Судебный прецедент в системе источников российского права: вопросы теории и практики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Казань, 2004; *Коростелкина О.Н.* Судебная практика и судебный прецедент в системе источников российского права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2005; *Хаткова З.М.* Судебное решение как источник конституционного права Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Ростов н/Д, 2006; *Завгородний А.В., Коробченко В.В., Кузьменко А.В.* и др. Указ. соч. С. 165.

⁴ См.: Бюллетень ВС РФ. 2004. № 2.

Комитет министров Совета Европы принял Резолюцию от 12 мая 2004 г. № Res(2004)3, в которой подчеркивалась необходимость оказания помощи государствам-участникам в определении ключевых проблем и путей их решения. Кроме того, Комитет министров ЕС призвал Европейский суд по правам человека в своих постановлениях о нарушении Конвенции о защите прав человека и основных свобод выделять схожие категории дел, по которым подаются жалобы в Европейский суд по правам человека с целью оказания государствам содействия в выработке правильного решения. Комитет министров подчеркнул, что в дополнение к обязанности обеспечения эффективных средств правовой защиты прав человека на государства также возлагается обязанность устранять проблемы, ставшие причиной этих нарушений. В связи с этим сократится число жалоб, подаваемых в Европейский суд по правам человека.

В решениях Европейского суда обозначены общие недостатки национального законодательства и судебной практики, которые государства должны устранить, вводя новые средства правовой защиты с целью предотвращения поступления в Европейский суд по правам человека жалоб по одним и тем же вопросам. В связи с этим суду было предложено включать в решения, касающиеся индивидуальных жалоб, выводы общего характера. Впервые такой подход был применен им в деле «Броневский против Польши»¹.

Следовательно, и российский правоприменитель будет обязан не только выносить соответствующие решения, но и сопоставлять их с решениями Европейского суда по правам человека и применять выработанные общие рекомендации (например, дело «Шлепкин против России», жалоба № 3046/03, постановление от 1 февраля 2007 г.)². Кроме того, Европейский суд по правам человека косвенно будет влиять и на принятие новых нормативных актов в Рос-

сийской Федерации по тем или иным вопросам, на отмену актов, противоречащих нормам европейского законодательства и практике Европейского суда, т. е. на процесс законотворчества.

Для международного договора Российской Федерации, регулирующего трудовые и тесно связанные с ними отношения, характерны следующие признаки:

— официально опубликован; ратифицирован;

— составлен в том числе и на русском языке в определенной форме. Известный российский юрист-международник А.Н. Стоянов отмечал: «...еще римлянами выведено правило герменевтики, что в законе внутренний смысл важнее формы и что в договорах такое же значение имеют намерение и воли сторон сравнительно с буквой сделки»³. Текст договора важен и для толкования международных договоров в ходе их соблюдения и реализации;

— заключен в письменной форме. Устав ООН не содержит определений терминов «договор» или «международное соглашение». В статье 1 Правил для введения в действие статьи 102 Устава Организации Объединенных Наций от 14 декабря 1946 г. содержится указание на то, что представляют собой договор или международное соглашение, и заключается это указание в дополнительной фразе — «независимо от их формы или присвоенного им наименования»⁴. Именно поэтому для установления того, является документ, представленный для регистрации в Секретариат, договором или международным соглашением, наименование и форма документа имеют меньшее значение, чем его содержание.

Применительно к международно-правовому регулированию труда это могут быть следующие формы: договор, соглашение, конвенция, рекомендация, декларация, пакт, хартия, устав, программа, типовой проект, модельный закон и др.

¹ Подробнее об этом см.: *Абраштова В.* Решения Европейского суда по правам человека в национальной правоприменительной практике // *Российская юстиция.* 2007. № 9. С. 71—74.

² *Российская юстиция.* 2007. № 9. С. 75—78.

³ Цит. по: *Лукашук И.И.* Современное право международных договоров. Т. 1. С. 521.

⁴ См.: *Руководство по международным договорам.* Подготовлено Договорной секцией управления по правовым вопросам ООН. — Нью-Йорк, 2002. С. 31.