

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ И СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 341.96
ББК 67.935–32

ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

О. С. Лиликова

НИУ «Белгородский государственный университет» (Белгород, Россия)

Н. К. Мухортов

НИУ «Белгородский государственный университет» (Белгород, Россия)

В статье рассмотрены проблемы международного трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции. Глобализация рассматривается в качестве одной из актуальных негативных тенденций, проявляющихся в сближении государств международного сообщества с целью оказания их взаимного влияния в различных сферах. Экономическая региональная интеграция приводит к формированию межгосударственных рынков труда, в связи с чем ставится вопрос о возможностях и эффективности международного трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции. Задачей настоящего исследования является характеристика проблем глобализации, региональной интеграции.

Ключевые слова: международное трудовое право, глобализация, региональная интеграция, проблемы правового регулирования, проблемы глобализации, работник, работодатель.

PROBLEMS OF INTERNATIONAL LABOR LAW IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION AND REGIONAL INTEGRATION

O. S. Lilikova

National Research University "Belgorod State University" (Belgorod, Russia)

N. K. Mukhortov

National Research University "Belgorod State University" (Belgorod, Russia)

The article examines the problems of international labor law in the context of globalization and regional integration. Globalization is considered as one of the current negative trends, manifested in the rapprochement of states of the international community with the aim of exerting their mutual influence in various fields. Economic regional integration leads to the formation of interstate labor markets, which raises the question of the possibilities and effectiveness of international labor law in the context of globalization and regional integration. The objective of this study is to characterize the problems of globalization and regional integration.

Keywords: international labor law, globalization, regional integration, problems of legal regulation, problems of globalization, employee, employer.

DOI: [https://doi.org/10.14258/ralj\(2024\)2.12](https://doi.org/10.14258/ralj(2024)2.12)

На сегодняшний день процессы глобализации и интеграции затронули практически все сферы жизни общества, в том числе сферу трудовых отношений. Подобная тенденция неизбежно ставит вопрос об эффективности и значении международного права в условиях нарастающих процессов глобализации и региональной интеграции, а также роли национального трудового права и его возможностях в новых условиях реальности. Применительно к теме настоящего исследования «под актуальными проблемами международного трудового права понимаются проблемы, которые являются вызовом для международного сообщества и требуют совместных усилий для их решения. К числу таких проблем можно отнести: глобализацию, несоответствие международных стандартов и национального законодательства, а также проблему применения и оценки эффективности международного трудового права» [1, с. 159]. Целью настоящего исследования является характеристика актуальных проблем и поиск возможных путей их решения.

Останавливая свое внимание на проблеме глобализации и проблемах международного права в условиях глобализации, следует сказать о том, что глобализация серьезным образом отражается на условиях труда и системе международного регулирования таких отношений. В этой связи роль национального правового регулирования трудовых отношений ослабевает, государственное регулирование труда уступает корпоративному регулированию. Процессы глобализации увеличили возможности корпораций осуществлять свою деятельность на территории различных государств. При этом привлекательным для них является поиск местности, в которой налоговые обязательства для корпорации будут становиться меньше, а условия труда работников — значительно выгоднее.

В условиях региональной интеграции формируются региональные рынки труда. В настоящее время контроль за процессом региональной интеграции значительно ослаблен, что связано с формированием межгосударственных трудовых рынков. Рассматривая уровень правового развития государств в международном масштабе, следует констатировать, что он не является однородным. Так, развивающиеся государства или государства, находящиеся на переходном этапе от развивающегося к развитому государству, отличаются меньшим уровнем социальной защищенности трудовых прав работников. Именно такие трудовые ресурсы являются привлекательными для корпораций. Слабая правовая гарантированность трудовых прав работников используется недобросовестными корпорациями как условие для менее обременительного осуществления коммерческой деятельности. Следует отметить, что трудовые ресурсы менее мобильны, чем капитал, в связи с чем преимущественно работники поставлены в зависимость от рынков труда.

На сегодняшний день международное правовое регулирование трудовых отношений приводит к появлению стандартов и механизмов, обеспечивающих правовое регулирование трудовых отношений в условиях глобализации. В данном контексте следует упомянуть о роли Международной организации труда и принимаемых ею нормативных правовых актов (актов МОТ), большинство из которых составили так называемый «универсальный» или «базовый уровень» правового регулирования трудовых отношений.

В условиях интеграции международное трудовое право способно определить базовый, или основной, объем трудовых прав и гарантий их обеспечения, которые должны найти фиксацию в национальных нормативных актах государств.

Например, в 1966 году была принята Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, которая обязывает ратифицировавшие ее государства запретить и ликвидировать расовую дискриминацию во всех ее проявлениях, формах и обеспечить равенство каждого человека перед законом без различия расы, цвета кожи, национального или этнического происхождения, в частности, при реализации трудовых прав [2].

В 1979 году была принята Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая возлагает на ратифицировавшие ее государства обязательства в отношении ликвида-

ции дискриминации женщин в области занятости и обеспечения трудящимся женщинам равных прав с мужчинами [3].

В 1990 году в Конвенции о защите прав трудящихся-мигрантов устанавливается широкий набор трудовых прав для «гостей-рабочих», обеспечивает их равноправие с работниками — гражданами государства приема [4].

Примером нарушения Конвенции 1990 года может быть подготовка к Чемпионату мира по футболу 2022 года в Катаре. Приезжие рабочие из Филиппин, Бангладеш, Пакистана и Индии в надежде заработать трудоустроились в Катаре, но получили ряд осложнений. Им не выплачивалась заработная плата или подолгу задерживалась, имели место смертельные случаи, которые власти и не расследовали, а выдавали свидетельства о смерти в связи с «естественными причинами» или «сердечным приступом». Также в этот ряд добавим и переработку — рабочий день состоял из 12–14 часов без выходных. Система «кафал» ставила в неравное положение рабочих-мигрантов, так как за визу и правовой статус отвечал спонсор, который и занимался наймом на работу [5].

А. А. Линец также подчеркивает проблему, что некоторыми государствами создаются благоприятные условия для использования трудовых ресурсов корпорациями. Это объясняется тем, что государства преследуют цель привлечения корпораций как способа инвестирования и развития экономики, предоставляя взамен низкие трудовые гарантии, в поисках которых и находятся крупные корпорации, избегая тем самым, обременительного правового регулирования деятельности корпораций в других государствах присутствия [6, с. 215].

Так, ситуация с ущемлением прав трудящихся прослеживается в примере транснациональной корпорации в сфере добычи нефти Shell в Нигерии. Многие рабочие занимаются добычей сырой нефти и в месяц получают не больше 300 долларов США. Для сравнения наемный инженер, который бы работал в Нигерии, в месяц получал бы около 20 000, а нигерийский инженер — около 2 000 долларов США. Также наблюдается особенность и в трудовом договоре, который является «общинным», то есть его заключают не с рабочими напрямую, а с вождем племени. Компания Shell не предусматривает повышения по должности или изменения заработной платы нигерийским рабочим, потому им платят зарплату по тем же тарифам, а трудовые договоры постоянно продлевают, задерживая при этом оплату труда [7]. В данном случае также нарушались положения Конвенции МОТ 1930 года о принудительном или обязательном труде, где указано, что до упразднения вождей как обладателя административных функций заинтересованные власти должны будут предварительно убедиться в том, что следствием этой работы или службы не будет слишком тяжелое бремя для населения, принимая во внимание имеющуюся рабочую силу и ее способность выполнить данную работу [8].

В доктрине трудового права также отмечается то, что в развивающихся странах все еще сохраняется дискриминация правового положения работников в зависимости от пола, гражданской принадлежности. Например, в развивающихся государствах за женщинами не признаются гарантии трудовых прав.

Примером непризнания трудовых прав в отношении женщин могут выступать исламские страны. Так, с 16 августа 2021 года Афганистан находится под властью организации «Талибан». После узурпации талибы урезали права женщин почти во всех сферах. У них не было возможности выходить из дома без разрешения мужа, а что касается трудовых прав, то им отныне не разрешается работать вне дома, то есть значительно уменьшился круг профессий, которые можно освоить женщинам [9]. Особенно это видно по доступу к образованию, где всего 8% женщин имеет возможность его получить, по сравнению с более чем 35% мужчин могут посещать учебные учреждения свободно. Затрудненный доступ к образованию негативно влияет на перспективы трудоустройства. В сфере же труда менее 19% женщин могут заниматься трудом вне дома, а более 83% мужчин имеют право на это [10].

Исходя из вышесказанного следует, что такие основные права работников, как право на свободу ассоциации, коллективные переговоры, защиту от дискриминации, на достойную оплату труда, на безопасные и комфортные условия труда нарушаются и в XXI в., несмотря на международные усилия. Несоблюдение этих прав ведет к социальному неравенству, эксплуатации и несправедливости. Одной из главных причин несоблюдения прав работников является непризнание международных стандартов и низкий уровень социальной защиты в некоторых странах.

Задача по стандартизации и нормотворчеству в области регулирования трудовых правоотношений на международном уровне была возложена на МОТ.

Между универсальными нормами в области международного трудового права и нормами национального трудового права сохраняется непреодолимый барьер, существование которого обусловлено несоответствием национального законодательства международным стандартам. Названная проблема служит преградой в укреплении сотрудничества международного сообщества с отдельными государствами. Особенно остро комментируемая проблема проявляется при дискредитации правового положения женщин в трудовых отношениях и труда детей. Например, на международном уровне действует Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда [11]. Несмотря на значительное существование во времени комментируемой Конвенции № 182, проблемы дискриминации в трудовой сфере и использование детского труда остаются открытыми.

В настоящее время представляется сложным оценить, насколько эффективным является международное право в решении проблем в условиях глобализации и международной интеграции. Прежде всего, подобная оценка требует единых методов, подходов и критериев. Международное право может быть эффективным в решении названных проблем только в том случае, если национальное законодательство будет ориентировано на нормы международного права, закрепляющие основные (базовые) трудовые права работников и гарантии их обеспечения.

Таким образом, следует наделить МОТ полномочиями, направленными на привлечение работодателей к ответственности за нарушение предписаний конвенций и иных актов международного характера, регулирующих вопросы труда. В связи с этим следует утвердить перечень организаций, которые нарушают права трудящихся, и издать рекомендации, направленные на введение санкций в отношении них.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кульпинов Н. С. Актуальные проблемы международного трудового права // Современные научные знания : сборник статей II Международной научно-практической конференции. Пенза, 2023. С. 159.
2. Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 07.03.1966 // КонсультантПлюс: сайт. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 08.01.2024). Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
3. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 18.12.1979 // КонсультантПлюс: сайт. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 08.01.2024). Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
4. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 18.12.1990 // КонсультантПлюс: сайт. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 08.01.2024). Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Вокруг ЧМ-2022 новый скандал. Теперь от ФИФА требуют денег для рабочих Катара // Championat.com. URL: <https://www.championat.com/football/article-4873775-championat-mira-2022-v-katare-skandal-s-narusheniem-prav-rabochih-migrantov-reakciya-fifa-sozдание-fonda-chto-sluchilos.html> (дата обращения 12.12.2023).
6. Линец А. А. Трудовое право в условиях глобализации // Право и государство: теория и практика. 2020. № 1 (181). С. 215.
7. Тайный позор компании Shell: подрядные рабочие Shell в Нигерии на грани нищеты // Industrial-union. URL: <https://www.industrial-union.org/ru/taynny-pozor-kompanii-shell-podryadnye-rabochie-shell-v-nigerii-na-grani-nishchety> (дата обращения: 12.12.2023).
8. Конвенция № 29 Международной организации труда 28.06.1930 «Относительно принудительного или обязательного труда» // КонсультантПлюс: сайт. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 08.01.2024). Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
9. Васик Н. А. Положение женщин в современном Афганистане // Вестник магистратуры. 2022. № 4–4 (127). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/polozhenie-zhenschin-v-sovremennom-afganistane> (дата обращения 12.12.2023).
10. База данных ПРООН по ИЧР // Human Development Reports. URL: www.hdr.undp.org/en/data (дата обращения: 12.12.2023).
11. Конвенция № 182 Международной организации труда 17.06.1999 «О запрещении и искоренении наихудших форм детского труда» // КонсультантПлюс: сайт. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 08.01.2024). Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.