**Ограничение прав работодателя межденародно-правовыми актами о труде**

Н.Н. Семенюта , Омский государственный университет, кафедра государственного и муниципального права

Право на труд отнесено к числу основных, общепризнанных прав человека [1]. Обеспечение и защита этого права в условиях широких интеграционных процессов в мире уже не является делом одного отдельного государства и национального законодательства. Они важны для всего мирового сообщества, осознавшего необходимость создания международной системы гарантий надлежащей его реализации. Основными элементами системы выступают нормы о труде, содержащиеся в различных международно-правовых актах (Всеобщей декларации прав человека, пактах ООН 1966 г. о правах человека, конвенциях и рекомендациях МОТ и др.), и международные механизмы, обеспечивающие контроль за соблюдением прав наемных работников, их защиту и восстановление в случае нарушения.

Международные нормы о труде как идеальные типовые модели поведения при определенных типичных обстоятельствах [2], закрепляя основные трудовые права, призваны содействовать постепенному выравниванию экономического и правового положения наемных работников в странах с различающимся политическим, правовым или международным статусом [3]. В соответствии со ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах государства-участники обязаны признавать право на труд, включающее в себя обеспеченную возможность каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпринимать необходимые меры для обеспечения этого права (разрабатывать программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического и социального прогресса и полной производительной занятости).

При определении концепции реформирования трудовых отношений государство должно активно сотрудничать с организациями предпринимателей и трудящихся для того, чтобы первые были бы заинтересованы предлагать трудящимся продуктивную занятость, а последние - искать такую занятость (ст. 2, 3 Конвенции 168 "О содействии занятости и защите от безработицы"). Как показывает опыт, принятые в одностороннем порядке волевые решения, какие бы благие цели не преследовались, не выполняются, если они не основываются на учете сложившихся в стране правовых и экономических условий. Сознавая это, в России планируется проведение конструктивного диалога с работодателями, профсоюзами, учеными - всеми, кто заинтересован в эффективном реформировании трудовых отношений [4]. Лишь при таком подходе возможно принятие взвешенных, обоснованных и наукой и практикой, согласованных решений в области применения наемного труда, повышение правовой защищенности работников, обеспечение высокого уровня занятости, сокращение "теневой" экономики.

Реализация права на труд осуществляется, как правило, путем заключения трудового договора с конкретным работодателем. Но поскольку покупатель рабочей силы имеет явное преимущество на рынке труда [5], постольку для воспрепятствования возможным злоупотреблениям с его стороны по отношению к продавцу необходимо установление правовых ограничений свободы усмотрения работодателя при приеме на работу и увольнении, при определении условий трудового договора и т.п.

Работодатели обязаны содействовать проведению политики обеспечения занятости населения. В числе прочих мер они должны соблюдать запрет дискриминации в трудовых отношениях, запрет требовать представление документов и информации о личных и профессиональных качествах нанимающегося помимо предусмотренных законом, запрет принудительного и обязательного труда, запрет неправомерных увольнений, квоту приема на работу для лиц, нуждающихся в особой социальной поддержке, и др.

Запрет дискриминации в трудовых отношениях направлен на обеспечение равенства работников вне зависимости от каких-либо условий, не связанных с их деловыми качествами. В соответствии с ч. 1 ст. 1 Конвенции МОТ 111 дискриминация в области труда и занятий понимается как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального положения, приводимое к уничтожению или нарушению равенства. Указанные здесь основания дискриминации не являются исчерпывающими - это перечень-минимум, обязательный для соблюдения и исполнения государствами, ратифицировавшими данную конвенцию. По согласованию с представительными организациями предпринимателей и трудящихся государство вправе расширить этот перечень, включив в него дополнительные основания, по которым запрещается дискриминация.

В Российской Федерации, например, не допускается дискриминация при приеме на работу по мотивам принадлежности к общественным объединениям (в том числе к профсоюзам), беременности, наличия малолетних детей (ст. 16, 170 КЗоТ РФ). Но эффективность этих запретов крайне низка из-за отсутствия действенного механизма их реализации. В частности, работодатель в письменной форме обязан сообщать причины отказа в приеме на работу только беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 16 лет), а также лицам, направленным службами занятости при наличии предварительной договоренности. Остальным категориям граждан работодатель вправе отказать в выдаче документа, содержащего обоснование отказа. Обжалование в суд неправомерного действия нанимателя при этом сильно осложняется. Поэтому целесообразно предоставить право требовать указания в письменной форме причин отказа в приеме на работу всем категориям нанимающихся. Это предложение в полной мере отвечает положениям конвенции МОТ 111 "О дискриминации в области труда и занятий" и представляет необходимую гарантию для реализации запрета необоснованного отказа в приеме на работу, установленного ч. 1 ст. 16 КЗоТ РФ.

Следует заметить, что СССР и Россия, как преемница его международных обязательств при разработке и принятии нового Кодекса законов о труде (1971 г.), неоправданно сузили сферу действия Конвенции 111, ограничив ее лишь моментом приема на работу. Однако данная конвенция распространяется на все области регулирования трудовых отношений, включая профессиональное обучение, а не только доступ к труду и к различным занятиям. Трудовое законодательство РФ необходимо привести в соответствие с ее международными обязательствами и установить общий запрет дискриминации, охватывающий все сферы применения наемного труда (условия труда, его оплату и т.д.) [6]. Разумеется, это не означает отмену частных запретов, которые конкретизируют и дополняют общий. Так, Рекомендация МОТ 162 предлагает установить специальный запрет дискриминации пожилых трудящихся с учетом национальных условий, указывает на недопустимость применения ограничений доступа к работе лиц, достигших пенсионного возраста, т.к. это противоречит общепризнанным международным принципам и нормам. Ратифицировав Конвенцию МОТ 156, Россия не должна допускать дискриминацию работников по мотивам, связанным с выполнением ими семейных обязанностей [7].

Квотирование рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, осуществляется с целью улучшения конкурентоспособности на рынке труда определенных категорий работников, испытывающих повышенные трудности в поисках стабильной занятости. Конвенция МОТ 168 относит к числу таких лиц женщин, молодежь, инвалидов, пожилых трудящихся, лиц, являющихся безработными продолжительное время, трудящихся-мигрантов, проживающих в стране на законных основаниях, а также работников, которых затронули структурные изменения (ч. 1 ст. 8). Размер квоты по отношению к количеству занятых на предприятии работников и ее качественный состав определяется в установленном национальным законодательством порядке.

Обязательное квотирование рабочих мест в Российской Федерации предусмотрено только для инвалидов. Для всех организаций, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, численность работников в которых составляет более тридцати человек, устанавливается квота для приема инвалидов (не менее трех процентов к среднесписочной численности работников) [8]. От обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов освобождаются только находящиеся в собственности общественных объединений инвалидов предприятия, организации, учреждения, хозяйственные товарищества и общества, уставный капитал которых состоит из вкладов указанных объединений. Помимо инвалидов, квотирование рабочих мест в РФ производится: для молодежи в возрасте до 18 лет, впервые ищущей работу; граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей; беженцев и вынужденных переселенцев; лиц, освобожденных из мест лишения свободы; родителей, воспитывающих детей-инвалидов и др. Надо полагать, что перечень лиц, нуждающихся в особой социальной защите, установленный в ст. 5 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации"[9], не является исчерпывающим и, в зависимости от сложившейся ситуации на рынке труда, возможно квотирование рабочих мест для других групп населения (например, для трудящихся-мигрантов по возвращении их на родину, если они не получили определенных прав в соответствии с законодательством места их последней работы).

Работодатель обязан трудоустроить лиц, направленных на его предприятие, в счет квоты. Однако специальная ответственность - в виде штрафа или компенсационных выплат - предусматривается только за неисполнение обязанности по созданию специально оборудованных рабочих мест для инвалидов, а также за отказ в приеме на работу ранее заявленных выпускников учреждений профессионального образования (п. 4-6 ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации"). Ответственность за невыполнение обязанности по квотированию рабочих мест в отношении других категорий граждан в настоящее время на федеральном уровне не установлена. Поэтому органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления при определении числа и категорий граждан, нуждающихся в особой социальной поддержке, и при заключении договоров с работодателями о квотировании, должны предусматривать и их ответственность за неисполнение обязательств.

Запрет принудительного или обязательного труда направлен против эксплуатации человека, на защиту его чести и достоинства. Применение труда, не основанного на свободном волеизъявлении, допускается в порядке исключения в течение определенного (переходного) периода только для общественных целей и только под контролем и надзором государственных органов (ч. 2 ст. 1 Конвенции МОТ 29 "О принудительном или обязательном труде"). В случае использования такого труда государства обязаны предпринять соответствующие законодательные и иные меры для того, чтобы принудительный или обязательный труд не создал положения, аналогичного рабству. Одним из важных средств недопущения такого положения является установление прямого запрета использования принудительного труда в пользу частных лиц, компаний или обществ; несоблюдение запрета должно влечь уголовную ответственность (п. "с" ч. 2 ст. 2, ст. 4-6, ст. 25 Конвенции 29). Однако в новом Уголовном кодексе РФ не предусматривается ответственность за незаконное привлечение к принудительному труду, несмотря на то, что данное деяние нарушает основные права и свободы человека, установленные Конституцией и международными договорами и соглашениями.

В силу ратифициованной Конвенции МОТ 105 [10] Россия обязуется упразднить принудительный труд и не прибегать к какой-либо его форме: в качестве средства политического воздействия или воспитания, в качестве метода мобилизации рабочей силы для нужд экономического развития, в качестве средства наказания за участие в забастовках, за наличие или выражение политических взглядов, убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе страны. Ратификация этой конвенции означает недействительность норм уставов и положений о дисциплине, предусматривающих использование в качестве меры дисциплинарного воздействия перевод на нижеоплачиваемую работу. В соответствии с п. "с" ст. 1 Конвенции 105, запрещается использование в качестве средства поддержания трудовой дисциплины принудительного труда, а именно такой характер имеет труд при переводе на другую работу без согласия работника.

Запрет неправомерных увольнений является гарантией против злоупотреблений со стороны работодателя, выражающихся в стремлении избавиться от неугодных или "неудобных" работников. В Конвенции МОТ 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" приводится перечень причин увольнения, не связанных с деловыми качествами работника или производственной необходимостью и не являющихся законным основанием для расторжения трудового договора: членство в профсоюзе; раса, цвет кожи; семейное положение; беременность, отсутствие на работе в связи с нахождением в отпуске по беременности и родам, уходу за малолетним ребенком, а также в связи с болезнью, травмой; выполнение обязанностей представителя трудящихся (в том числе в прошлом), подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства и др. В случае увольнения по данным основаниям работодатель обязан восстановить трудящегося на прежней работе или, если это не представляется возможным, выплатить ему соответственную компенсацию.

Анализ действующего трудового законодательства РФ показывает, что в нем имеются достаточные предпосылки для выполнения положений Конвенции 158, что делает возможным ее ратификацию. Закрепление в КЗоТ РФ перечня недопустимых оснований увольнения, пусть даже примерного - как в ст. 16, а также порядка судебного разбирательства дел данной категории (когда бремя доказывания законности увольнения возлагается на работодателя), только внесет ясность в рассматриваемый вопрос и будет способствовать повышению уровня правовой защищенности работника.

**Список литературы**

См., например: ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.; ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.; пп. i" и "е" ст. 5 Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 г.; п. "с" ст. II Конвенции о пресечении преступления апартеида и наказании за него 1973 г. и др.

См., например: Лукашук И.И. Нормы международного права. М.: Спарк, 1997. С. 57.

См. ст. 2 Всеобщей декларации прав человека // Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. М.: Юрид. лит., 1990. С. 15.

См. подробнее: Дмитриев М. Реформа труда в России пойдет по особому пути // Человек и труд. 1998. 2. С. 41 и след.

Существующее в научной и учебной литературе мнение о равенстве сторон трудового договора подвергается вполне заслуженной критике. По справедливому замечанию Б. Хеппла, "свобода договора" на индивидуальном уровне в большинстве случаев есть не более чем фикция", "договор выполняет функцию маскировки отношений подчиненности" (Хеппл Б. Некоторые проблемы сравнения социалистической и капиталистической систем трудового права // Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума). М., 1987. С. 24; Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 60 и след.

И.Я. Киселев рассматривает отсутствие общего запрета дискриминации работников в сфере труда как пробел в КЗоТе и в российском трудовом законодательстве. (Киселев И.Я. Международно-правовой комментарий к главе I "Общие положения" // Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова. М.: КноРус, 1997. С. 33). На мой взгляд, в данном случае имеет место не пробел в законодательстве, а явное противоречие международному договору РФ, неправомерное сужение сферы действия последнего.

См. также: Семенюта Н.Н. Запрет дискриминации в трудовых отношениях // Вестник Омского университета. 1997. 2.

Закон РФ от 24 ноября 1995 г. "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" Ч. 1. Ст. 21 // СЗ РФ. 1995. 48. Ст. 4563.

В редакции Закона РФ от 20 апреля 1996 г. // СЗ РФ. 1996. 17. Ст. 1915.

СЗ РФ. 1998. 12. Ст. 1348.