

УДК 336 / 346

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ****Черкасов Артем Юрьевич,**

Высшая школа права, студент 2-го курса аспирантуры,
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова,
Стремянный пер. д. 36, Москва, Россия
looki45@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается значимость судебной практики как источника права в различных правовых системах, в сфере трудовых отношений. Автор анализирует, как судебные решения формируют правовые позиции и интерпретации норм, оказывая значительное влияние на правоприменение.

Особое внимание уделяется роли международных судебных органов, таких как ЕСПЧ и Суд ЕС, в формировании правовых стандартов защиты трудовых прав. Автор также анализирует деятельность МОТ и её влияние на регулирование трудовых споров на глобальном уровне.

Кроме того, в статье рассмотрено влияние межправительственных организаций, таких как БРИКС и Шанхайская организация сотрудничества (ШОС), на развитие трудового права. Эти организации играют важную роль в содействии международному сотрудничеству и гармонизации трудового законодательства среди стран-участниц, создавая платформы для обмена опытом и внедрения лучших практик в сфере труда.

Статья подчеркивает, что судебная практика, международное сотрудничество и влияние глобальных финансовых институтов играют ключевую роль в развитии трудового законодательства и защите трудовых прав, как в мире, так и в России. Выход России из Совета Европы и прекращение участия в работе ЕСПЧ также рассматриваются как важные факторы, повлиявшие на правовую систему страны.

Ключевые слова: судебная практика, трудовые споры, международные организации, дискриминация в трудовых отношениях.

**REVIEW OF THE JUDICIAL PRACTICE OF RESOLVING LABOR DISPUTES
IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: DEVELOPMENT PROSPECTS****Artem Y. Cherkasov,**

Higher School of Law, second-year higher school student,
Russian Economic University named by G.V. Plekhanov,
Stremyannyu Pereulok, 36, Moscow, Russia
looki45@mail.ru

ABSTRACT

The article examines the importance of judicial practice as a source of law in various legal systems, in the field of labor relations. The author analyzes how court decisions form legal positions and interpretations of norms, having a significant impact on the application of law. Special attention is paid to the role of international judicial bodies, such as the ECHR and the EU Court of Justice, in the formation of legal standards for the protection of labor rights. The author also analyzes the activities of the ILO and its impact on the regulation of labor disputes at the global level. In addition, the article examines the impact of intergovernmental organizations such as BRICS and the Shanghai Cooperation Organization (SCO) on the development of labor law. These organizations play an important role in promoting international cooperation and harmonization of labor legislation among the participating countries, creating platforms for the exchange of experience and the introduction of best practices in the field of labor. The article emphasizes that judicial practice, international cooperation.

Keywords: judicial practice, labor disputes, international organizations, discrimination in labor relations.

Судебная практика представляет собой совокупность судебных решений, вынесенных различными инстанциями по конкретным делам, которые формируют правовые позиции и интерпретации норм права. Она играет значительную роль в правовой системе, особенно в странах, где судебные прецеденты имеют нормативное значение, таких как страны англосаксонской правовой семьи [10].

В научном контексте судебная практика рассматривается как источник права, хотя её значимость и влияние могут варьироваться в зависимости от правовой системы конкретного государства. В странах с континентальной системой права судебная практика не имеет силы закона, однако решения высших судебных инстанций часто оказывают существенное влияние на правоприменительную деятельность и способствуют единообразию правоприменения.

Особую роль судебная практика приобретает в области разрешения трудовых споров, в особенной степени в рамках международных судебных организаций, таких как Европейский суд по правам человека (далее ЕСПЧ) [7] и Суд справедливости Европейского союза (далее Суд ЕС) [9]. В этих институтах судебная практика играет ключевую роль в формировании и развитии правовых стандартов, касающихся защиты прав работников, дискриминации на рабочем месте, условий труда и других аспектов трудовых отношений. Например, решения ЕСПЧ могут устанавливать прецеденты в интерпретации прав на свободу объединения и справедливое вознаграждение, что оказывает значительное влияние на национальные правовые системы государств-членов Совета Европы.

Кроме того, изучение судебной практики в сфере трудовых споров представляет собой важный инструмент для выявления и анализа тенденций в интерпретации правовых норм, что позволяет адекватно реагировать на изменения в социально-экономических условиях и адаптировать законодательные положения. Через анализ судебных решений становится возможным не только оценить эффективность существующих правовых механизмов, но и предложить их совершенствование с учетом практики их применения.

Итак, ЕСПЧ является одним из ключевых международных судебных органов, учрежденным для обеспечения соблюдения прав и свобод, закрепленных в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (далее ЕКПЧ). Суд был создан в 1959

году, а его деятельность охватывает более чем четыре десятилетия, в течение которых он утвердился в качестве ведущего механизма защиты прав человека в Европе [2].

ЕСПЧ осуществляет юрисдикцию в отношении всех государств-участников Совета Европы, ратифицировавших ЕКПЧ. Основная функция Суда заключается в рассмотрении жалоб, касающихся нарушений прав и свобод, гарантированных Конвенцией. Жалобы могут быть поданы как индивидуальными лицами, так и государствами. Индивидуальные жалобы составляют основную часть делопроизводства Суда, что свидетельствует о его значимости для защиты прав граждан на национальном и международном уровнях.

Юрисдикция ЕСПЧ включает как рассмотрение дел по существу, так и решение вопросов допустимости жалоб. Судебные решения ЕСПЧ обязательны для исполнения государствами-участниками и контролируются Комитетом министров Совета Европы, что обеспечивает их реализацию на национальном уровне.

В 2022 году, на фоне усиления политического напряжения между Россией и Европейским союзом, Россия заявила о своем выходе из Совета Европы и, соответственно, прекратила свое участие в работе ЕСПЧ. Это решение было официально оформлено с момента получения Советом Европы соответствующего уведомления, и с 16 сентября 2022 года Россия перестала быть стороной Европейской конвенции о правах человека. Это решение имело серьезные последствия, как для международного права, так и для внутренней правовой системы страны.

Суд ЕС представляет собой высший судебный орган Европейского союза, основной функцией которого является обеспечение единообразного толкования и применения права ЕС на территории всех государств-членов. Созданный в 1952 году на основании Договора о создании Европейского объединения угля и стали, Суд ЕС с течением времени приобрел центральное значение в правовой системе Европейского союза.

Суд ЕС является высшей инстанцией, рассматривающей дела, касающиеся толкования права ЕС, а также споры между государствами-членами и институтами ЕС. Этот орган играет ключевую роль в обеспечении единообразного применения права на всей территории Союза, рассматривая запросы национальных судов на предварительные решения по вопросам права ЕС.

Одним из значимых кейсов как для ЕСПЧ так и для суда ЕС являются судебные дела по фактам дискриминации на рабочем месте, представляющие собой важную часть международного трудового права и правозащитной практики. Эти дела охватывают широкий спектр вопросов, связанных с нарушением принципа равенства и недопущения дискриминации в трудовых отношениях, что является основополагающим правом, признанным международными нормативными актами и конвенциями.

Дискриминация на рабочем месте запрещена рядом международных договоров и соглашений, включая конвенции Международной организации труда (далее МОТ) [8], которые требуют от государств-участников принятия мер по предотвращению дискриминации в сфере труда. К этой категории можно отнести и Международный пакт о гражданских и политических правах, который закрепляет права на равенство и защиту от дискриминации].

Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, статьи которой, особенно статьи 14 и 1 Протокола № 12, запрещают дискриминацию по признакам, таким как раса, пол, религия и другие.

Эти международные документы служат основой для судебных разбирательств в международных и региональных судах, таких как ЕСПЧ и Суд ЕС [11].

Судебные дела о дискриминации на рабочем месте, рассматриваемые в международных организациях, служат важными прецедентами, определяющими стандарты толкования и применения права.

Анализ сайта ЕСПЧ позволяет сделать вывод о том, что исследуемая категория дел неоднократно рассматривалась в данном суде. Это дела, связанные с дискриминацией на рабочем месте по признакам пола, религии, возраста и сексуальной ориентации. В своих решениях Суд устанавливал, что государства обязаны обеспечивать эффективные средства правовой защиты против дискриминации, а также применять пропорциональные меры для устранения и предотвращения таких нарушений.

Международная организация труда (далее МОТ) также играет значительную роль в урегулировании трудовых споров на международном уровне, предоставляя механизмы и инструменты для решения конфликтов между работниками, работодателями и государствами [8].

МОТ имеет механизм рассмотрения жалоб на нарушение государствами участниками обязательств по конвенциям МОТ. Жалобы могут подаваться другими государствами-членами МОТ, представителями профсоюзов или работодателей. Рассмотрение жалоб проходит через специальный Комитет по свободе объединений или Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Эти комитеты анализируют представленные доказательства, проводят консультации с заинтересованными сторонами и, в случае необходимости, формулируют рекомендации по урегулированию конфликта.

Также, существует комитет по свободе объединений [3]. Этот специализированный орган МОТ рассматривает случаи нарушений свободы объединений и права на ведение коллективных переговоров. Комитет действует независимо от ратификации государством конвенций по данным вопросам, что позволяет ему более широко вмешиваться в ситуации, связанные с ограничением профсоюзной деятельности и прав на забастовки. Комитет может проводить расследования, направлять свои выводы правительствам и рекомендовать меры для исправления ситуации.

Процедура урегулирования споров в рамках Устава Международной организации труда (далее Устав МОТ) подробно изложена в нескольких статьях документа [6]. В ст. 26 Устава МОТ описана процедура подачи жалоб на нарушение какой-либо из конвенций, принятых МОТ. Жалоба может быть подана любым государством-участником, которое считает, что другое государство не исполняет свои обязательства по конвенции. Жалоба должна быть направлена в Международное бюро труда, которое затем передает ее Административному совету.

В ст. 27 Устава МОТ регламентирована возможность создания комиссии для расследования, которая уполномочена собирать факты и предлагать решения для урегулирования спора.

В свою очередь в ст. 29 Устава МОТ уточняется, что в случае если государство, в отношении которого была подана жалоба, не согласится с рекомендациями комиссии, дело может быть передано в Международный суд. Этот пункт подчеркивает важность правовой базы и судебного разбирательства в процессе урегулирования споров. Если государство отказывается выполнять рекомендации комиссии или постановление Международного суда, Административный совет может принять меры, чтобы обеспечить соблюдение конвенций МОТ, включая экономические санкции или другие соответствующие меры.

Международный суд также может принять к рассмотрению дополнительные материалы, по которым МОТ не обладает необходимой компетенцией для принятия решения. В течение многих лет Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, состоящий из независимых экспертов, следящих за выполнением государствами-членами МОТ ратифицированных ими конвенций, придерживался позиции, что право на забастовку вытекает из свободы объединения, закрепленной в Конвенции о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы 1948 года

(№ 87). Однако толкование данной конвенции со стороны Комитета экспертов все чаще подвергалось критике со стороны группы работодателей. Это противоречие постепенно нарастало и переросло в серьезный институциональный кризис [8].

На первом специальном заседании Административного совета было принято решение, согласно статье 37 Устава МОТ, обратиться в Международный суд с просьбой о вынесении срочного консультативного заключения из-за «серьезных и продолжающихся разногласий между трехсторонними участниками МОТ в вопросе трактовки Конвенции № 87 относительно права на забастовку».

В 2022 году МОТ приостановила сотрудничество с Россией в области технической поддержки в связи с событиями в Украине. Согласно принятой резолюции, организация временно прекращает оказание технической помощи России, кроме гуманитарной, до тех пор, пока не будет достигнуто соглашение о прекращении огня и мирное урегулирование ситуации. В 2023-2024 годах Международная организация труда (МОТ) рассматривала ряд трудовых споров через свой Административный трибунал, который занимается жалобами сотрудников международных организаций, признающих его юрисдикцию. Среди последних дел, рассмотренных Трибуналом, были случаи, связанные с вопросами дискриминации, неправомерного увольнения и нарушения условий труда. Эти решения оказывают значительное влияние на трудовые отношения в международных структурах, задавая стандарты для защиты прав сотрудников в глобальном масштабе.

Кроме того, МОТ проводит исследования в ответ на явные и актуальные проблемы на рынке труда, которые имеют глобальные последствия. Изучение социальной защиты связано с необходимостью улучшения систем социального обеспечения в условиях возрастающей уязвимости населения.

Так, в 2024 году проведены некоторые исследования. В исследовании, опубликованном 14 августа 2024 года, МОТ анализирует условия труда сотрудников субнациональных органов власти (далее SNG) в Бангладеш, Непале, Малайзии, Индонезии и Филиппинах. В нем подчеркивается влияние децентрализации на занятость и качество работы в SNG, выявляются проблемы политического вмешательства, неравенства в правах постоянных и контрактных работников, а также недостатки в социальной защите и коллективных правах. Исследование указывает на необходимость улучшения фискальной автономии и условий труда в государственном секторе.

В исследовании опубликованном 31 июля 2024 года, проанализировано внедрение гендерного подхода в систему технического и профессионального образования и обучения (далее ТПО) в Ливане. Основная цель исследования – оценить текущие инициативы и выявить достижения и пробелы в области гендерного равенства в системе ТПО. На основе анализа предложены рекомендации по усилению гендерного подхода, что должно способствовать расширению доступа женщин к профессиональному обучению и улучшению их возможностей на рынке труда.

Исследование МОТ, опубликованное 26 июля 2024 года, фокусируется на интеграции гендерного равенства и инклюзивности в процессе справедливого перехода к экологически устойчивой экономике. В документе подчеркивается, что изменение климата несет различные риски для мужчин и женщин, особенно для уязвимых групп. В нем также приводятся рекомендации для правительств и организаций по обеспечению достойного труда, уменьшению неравенства и участию женщин в процессах принятия решений. Исследование призывает к комплексному подходу для успешного и инклюзивного перехода.

Таким образом, в 2024 году МОТ сосредоточила свои исследования на ключевых проблемах, связанных с условиями труда, гендерным равенством и экологической устойчивостью.

В Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), объединяющем Россию, Беларусь, Казахстан, Армению и Киргизию, действуют соглашения, направленные на регулирование трудовых отношений, упрощение трудовой миграции и обеспечение равных прав для граждан стран-участниц. Примером является Соглашение о пенсионном обеспечении работников ЕАЭС [7].

В БРИКС (Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР) отсутствуют юридически обязательные документы в области трудового права. Тем не менее, страны БРИКС взаимодействуют в этой сфере через инициативы и меморандумы, обмениваясь опытом и лучшими практиками в вопросах трудовых отношений и социальной защиты.

Межправительственные финансовые организации также оказывают влияние на трудовые отношения несмотря на то, что их основная деятельность сосредоточена на экономике и финансах.

Организации, такие как Международный валютный фонд (далее МВФ) и Всемирный банк, предоставляют кредиты и финансовую помощь странам, но часто при этом требуют проведения структурных реформ. Эти реформы могут включать изменения в трудовом законодательстве и социально-экономической политике. Всемирный банк и другие организации поддерживают проекты, направленные на улучшение условий труда, развитие профессиональных навыков и содействие занятости. Инвестиции в инфраструктурные проекты могут напрямую создавать новые рабочие места и способствовать экономическому развитию регионов.

В 2024 году МОТ сосредоточила свои исследования на ключевых проблемах, связанных с условиями труда, гендерным равенством и экологической устойчивостью. Эти исследования подчеркивают важность комплексного подхода к обеспечению достойного труда и социальной защиты в условиях изменения климата и глобальных экономических вызовов.

Межправительственные финансовые организации, такие как МВФ и Всемирный банк, влияют на трудовые отношения через свои программы финансовой помощи и структурных реформ. Они играют ключевую роль в формировании политики занятости и социальной защиты, поддерживая улучшение условий труда и экономическое развитие.

Россия активно сотрудничает с международными организациями, такими как Международная организация труда (МОТ) и Шанхайская организация сотрудничества (ШОС), что способствует интеграции международных трудовых стандартов в национальное законодательство. Однако выход России из Совета Европы и прекращение участия в Европейском суде по правам человека (ЕСПЧ) в 2022 году существенно отразились на её правовой системе, в том числе на защите трудовых прав.

Таким образом, судебная практика, международное сотрудничество и влияние глобальных финансовых институтов продолжают существенно влиять на развитие трудового законодательства и защиту трудовых прав в России и в мире.

Список литературы:

1. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (ETS N 5, 1950 г.) (с изменениями и дополнениями). Принята в г. Риме 04.11.1950 г. // СПС "КонсультантПлюс": электронный ресурс (дата обращения: 19.08.2024).
2. Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.) // СПС "Консультант Плюс": электронный ресурс (дата обращения: 19.08.2024).

3. Конвенция 1948 года о свободе объединения и защите права на организацию (№ 87) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.08.2024).
4. Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов Евразийского экономического союза [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28324/ (дата обращения: 20.08.2024).
6. Устав Международной организации труда (принят в 1919 г., с изм. и доп. от 1972 г.) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс Дата бращения: 20.08.2024).
7. Европейский суд по правам человека [Электронный ресурс]. URL: <https://www.echr.coe.int/> (дата обращения: 19.08.2024).
8. Международная организация труда [Электронный ресурс] // Официальный сайт МОТ. URL: <https://www.ilo.org> (дата обращения: 20.08.2024).
9. Антипов, А. А. История развития, становление, перспективы и сравнительно-правовой анализ компетенции Суда ЕАЭС и Суда ЕС в процессе правовой интеграции / А. А. Антипов // Федерализм в современном публичном праве : собрание трудов V Международной научно-практической конференции, Москва, 07–18 ноября 2022 года. – Москва: Блок-Принт, 2023. – С. 722-731.
10. Абазовская, А. А. Судебный прецедент и судебная практика: соотношение и значение в романо-германской системе права / А. А. Абазовская // Тамбовские правовые чтения имени Ф.Н. Плевако : Материалы IV Международной научно-практической конференции. В двух томах, Тамбов, 22–23 мая 2020 года. Том 1. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2020. – С. 73-76.
11. Мальцев, В. А. Прецедентные решения Европейского суда по правам человека по защите права на справедливую заработную плату / В. А. Мальцев // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 1. – С. 146-159.