

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СВОБОДЫ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

(Обзор материалов Международного семинара по сравнительному социальному праву)¹

Международный семинар, посвященный проблеме реализации индивидуальных свобод в сфере трудовых отношений, состоялся 30 июня – 11 июля 2008 г. в г. Бордо (Франция). Проблемные семинары по вопросам сравнительного социального права проводятся в Бордо ежегодно, их организатором является Центр сравнительного трудового права и права социального обеспечения при Университете Бордо IV (Université Montesquieu-Bordeaux IV).

Цель семинаров – организация совместной работы преподавателей университетов, ученых-правоведов, юристов-практиков (представителей стран Европы, Африки, Америки, Азии) для обмена опытом, обсуждения насущных проблем и распространения теоретических и практических правовых знаний в сфере труда и социального обеспечения. Каждая тема семинара является предметом докладов, которые излагаются ведущими деятелями юридической науки из различных стран и представителями международных организаций, а затем обсуждаются участниками семинара в рабочих группах (на английском, французском и испанском языках) и на общих конференциях.

На первом заседании, посвященном началу работы семинара, вступительное слово произнес директор Центра сравнительного трудового права и права социального обеспечения при Университете Бордо IV **Ф. Оверньон** (Ph. Auvergnon), затем участников семинара поприветствовал президент Университета Бордо IV, проф. **Ж.-П. Лаборд** (J.-P. Laborde).

С первым докладом по теме семинара “Индивидуальные свободы в сфере трудовых отношений: возможности, дозволения и запреты” выступила представительница французского университета Париж I (Université Paris I), проф. **М. Фабр-Маньян** (M. Fabre-Magnan), уделив особое внимание теоретическим аспектам понятия “свобода”. По мнению проф. Фабр-Маньян, следует разделять свободу формальную и реальную. Первая, формальная свобода, подразумевает отсутствие запретов. Но означает ли снятие всех запретов расширение свободы? Вовсе нет. Запреты в человеческом обществе выступают в качестве ориентиров, указателей возможного направления движения. Хорошей иллюстрацией высказанного тезиса стал следующий пример: маленький ребенок еще незнаком с опасностями (он не знает, что многие предметы несъедобны и т.п.), т.е. он свободен, но зачастую он сам становится жертвой этой свободы. Итак, снятие всех

запретов на самом деле означает сужение, сокращение свободы.

Реальная же, подлинная свобода состоит в возможности выбора. Если у человека есть выбор – он свободен. С юридической точки зрения реальная свобода выражается, во-первых, в освобождении от состояния нищеты, нужды (в этой связи профессор упомянула о праве на достойное существование и развитие человеческой личности, которое выражается, в частности, в праве на образование и праве на достойный труд); и, во-вторых, в наличии свободы выбора (т.е. наличия права и реальной возможности действовать). В современных условиях многие работники вынуждены “добровольно” отказываться от реализации своих прав (на отдых, на здоровые и безопасные условия труда и т.п.) под влиянием обстоятельств или под давлением работодателя. Однако, по мнению проф. Фабр-Маньян, “свобода умереть от голода – это отнюдь не свобода”.

Второй докладчик, канадский проф. **Ж. Трюдо** (G. Trudeau, Université de Montréal), обратил внимание на снижение роли коллективно-договорного регулирования в условиях возрастания значения фундаментальных прав и свобод. Трудовое право оказывается в сфере действия фундаментальных свобод, и сужается круг вопросов, которые могут быть решены в ходе коллективных переговоров. Поскольку роль коллективного договора снижается, основными источниками регулирования трудовых отношений становятся Конституция, законы и индивидуальные трудовые договоры. Однако если возникают противоречия между требованиями работодателя и индивидуальными свободами работника (например, в отношении права работника на частную жизнь), то необходимо вмешательство судьи, который и определит пределы реализации индивидуальных свобод на рабочем месте.

Профессор Трюдо привел ряд примеров из канадской судебной практики; в частности, случай, когда суд принял решение о восстановлении на работе продавца магазина, окрасившего волосы в ярко-красный цвет и уволенного в связи с этим работодателем (за несоблюдение дресс-кода). Суд посчитал подобное увольнение нарушением права работника на частную жизнь. Или другой пример. Если работник исповедует религию, которая не позволяет ему исполнять свои трудовые обязанности в полном объеме (поскольку в определенное время, например, в пятницу вечером и в субботу, он должен присутствовать на церковной службе), работодатель не может сразу расторгнуть с ним трудовой договор. Согласно канадской судебной практике, работодатель сначала должен попытаться найти компромисс, т.е. создать такие условия труда, при которых религиозные потребности работника будут удовлетво-

¹ Обзор подготовлен при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (“Социальное законодательство России и зарубежных стран в условиях глобализации”), проект № 08-03-00066а.

рены. И только если такой режим работы установить не удастся, работодатель будет вправе уволить работника. Таким образом, прецедентное право защищает свободу частной жизни и в сфере трудовых отношений (так как работник на рабочем месте не перестает быть гражданином).

Следующим докладчиком был профессор Афинского университета **К. Пападимитриу** (С. Papadimitriou, Université d'Athènes). По его мнению, статус наемного работника является препятствием для пользования индивидуальными свободами, так как они могут быть ограничены в рамках предприятия. Однако сегодня особое внимание (как в Греции, так и в других странах) уделяется реализации фундаментальных прав и свобод не в публично-правовой сфере, а в области частноправовых отношений, в том числе и трудовых. Согласно новой редакции (от 2001 г.) ст. 25 Конституции Греции права человека действуют и "в отношениях между частными лицами, которым они принадлежат". Следовательно, закон должен четко определять пределы ограничений данных прав. В частности, в сфере трудовых отношений такие ограничения могут быть обусловлены требованиями гигиены, безопасности, порядка и дисциплины на предприятии, а также экономическими интересами работодателя. В то же время, сами ограничения индивидуальных свобод должны подчиняться условию легитимности.

Очень интересным был доклад представительницы Китайской Народной Республики, проф. **Экин Зэнг** (А. Zheng, Université de Pékin). Профессор Зэнг отметила, что действующая китайская Конституция 1982 г. содержит достаточно обширный перечень прав и свобод, в том числе свободу совести, свободу мнения, свободу объединения, право на личную свободу, неприкосновенность, защиту человеческого достоинства и др. Согласно закону, принятому в Китае в 1994 г., работник наделен значительными правами в сфере труда: право на вознаграждение, профессиональное обучение, социальное страхование, участие в управлении предприятием и т.п. В отношении индивидуальных свобод в сфере трудовых отношений закон хранит молчание, за исключением ст. 96, которая предусматривает наказание (административное или уголовное) за оскорбление, применение телесных наказаний к работникам, незаконный обыск и ограничение свободы работников (насильственное удержание их) на предприятии.

Однако в реальности эти нормы очень часто нарушаются, особенно на крупных предприятиях с иностранным капиталом. Профессор Зэнг привела целый ряд случаев (ставших известными в Китае благодаря СМИ), когда представители работодателя незаконно обыскивали своих работников, подвергали их телесным наказаниям либо посягали на их половую неприкосновенность. Ситуация осложняется также отсутствием системы эффективного контроля за соблюдением прав работников на предприятии. По словам проф. Зэнг, китайские профсоюзы зачастую принимают сторону работодателя и не осуществляют реальной защиты работника (известен случай, когда после изнасилования работницы ее начальником профсоюз постарался "замять" дело и выступил в качестве посредника, убедив пострадавшую не обращаться в суд и согласиться на денежную компенсацию от работодателя). Что касается инспекции труда, то ее деятельность тоже неэффективна: работники боятся обра-

щаться за защитой своих трудовых прав, опасаясь потери работы. Огромную сдерживающую роль играет также "китайский менталитет": приоритет обязанностей над правами, широкое распространение идей конфуцианства, концепций патернализма (иерархические отношения на предприятии уподобляются отношениям в семье, где младшие должны почитать старших) и др.

Следующим докладчиком, выступившим на семинаре, был профессор Университета Кейптауна **Э. Калюла** (Е. Kalula, Université de Cape Town). Поскольку для Южно-Африканской Республики вопросы защиты от дискриминации (и прежде всего расовой) имеют особое значение, проф. Калюла начал свой доклад именно с них.

Исторически правовая система ЮАР развивалась под сильным воздействием англосаксонского права, это относится и к трудовому праву, в котором, в частности, очень важна роль судебного прецедента.

Проблема неравенства в трудовых отношениях, на рынке труда остается очень серьезной для ЮАР, хотя расистский режим апартеида был свергнут еще в 1990-е годы. За это время законодатель принял ряд мер, направленных на утверждение принципа равенства граждан. Так, ст. 9 Конституции ЮАР от 1996 г. провозгласила равенство всех граждан перед законом и равную защиту прав. Акт о справедливом найме рабочей силы (Закон 1998 г. № 55) установил равенство прав граждан в трудовых отношениях, в том числе запрет дискриминации по признаку расовой, половой принадлежности, в зависимости от семейного статуса, социального происхождения, сексуальной ориентации, религии, политических убеждений и др. Подобная дискриминация является несправедливой и запрещается законом. В отличие от нее, в праве ЮАР существует концепция так называемой позитивной дискриминации, сформировавшаяся под влиянием канадского права. Позитивная дискриминация предусматривает установление в законе определенных элементов неравенства, обусловленных требованиями справедливости: к примеру, в целях особой защиты трудовых прав женщин, лиц с семейными обязанностями, инвалидов (особенно в ситуациях найма и увольнения). Разумеется, подобная "дискриминация" основана на законе и не противоречит конституционным принципам и нормам международного права.

Продолжая рассмотрение проблемы реализации индивидуальных свобод в сфере труда на африканском континенте, с совместным докладом выступили алжирские профессора **М. Кориш** (М. Koriche, Université d'Alger) и **Г. Граба** (Gh. Graba, Université d'Alger). Опыт Алжира, в недавнем прошлом социалистической страны, является для нас весьма интересным. После либерализации алжирского трудового права в результате реформы 1990 г. вопросы о признании прав работника и об ограничении регламентарной власти работодателя оказались в поле зрения законодателя. Однако на сегодняшний день принцип соблюдения индивидуальных свобод на рабочем месте еще не получил законодательного закрепления. Существует лишь конституционная норма о неприкосновенности частной жизни, которая, впрочем, содержится в большинстве современных конституций зарубежных стран. В то же время в алжирском законодательстве существует целый ряд положений, касающихся защиты индивидуальных свобод гражданина вообще, которые могут быть приме-

нены, в частности, и к трудовым отношениям. Например, речь идет об уважении человеческого достоинства (Закон от 21 апреля 1990 г. о трудовых отношениях предусматривает, что работники имеют право на “уважение своей моральной неприкосновенности и человеческого достоинства”), защите от дискриминации, охране частной жизни, личной и семейной тайны (например, ст. 27 Закона от 25 декабря 2004 г. под угрозой крупного штрафа запрещает “разглашение работодателем собранных им сведений, персональных данных способных причинить вред частной жизни лица, нанимающегося на работу”²).

Отдельный рабочий день на семинаре был посвящен изучению норм международного права, касающихся индивидуальных свобод и трудовых отношений. Докладчик, проф. **Ж.-М. Серве**, почетный президент Международного общества трудового права и права социального обеспечения (J.-M. Servais, SIDTSS³), обратился к истории законодательного закрепления индивидуальных прав и свобод. Впервые личные и политические права были торжественно провозглашены в XVIII в. – в американской Декларации независимости 1776 г., во французской Декларации прав человека и гражданина 1789 г., – хотя отдельные из них были юридически закреплены гораздо раньше (например, в Великой хартии вольностей 1215 г., в средневековом городском праве и др.). Права, закрепленные в указанных документах (право на свободу и личную неприкосновенность, право на участие в управлении государством и др.), касались взаимоотношений личности и государственной власти и прежде всего предусматривали обязанность последней не нарушать индивидуальных свобод. В XIX в. в науке появляется так называемый “социальный вопрос”: многие мыслители и политические деятели той эпохи приходят к выводу о том, что недостаточно признать за индивидуумом личные и политические права и свободы (свободу мысли, слова, собраний и др.), важно защитить человека как целостную личность, с учетом конкретных социально-экономических условий, в которых он живет и работает. На государство, таким образом, должны быть возложены определенные обязанности по созданию материальных гарантий реализации прав гражданина. В XX в. государство отказывается от принципа невмешательства (“ночного сторожа”) и начинает активно участвовать в регулировании социально-экономических отношений. Профессор Серве отметил следующую интересную особенность: если социальные права были закреплены на национальном уровне (в законодательстве конкретных государств) в последнюю очередь, гораздо позже личных и политических прав, то на международном уровне они были провозглашены самыми первыми (речь, в частности, идет о Версальском договоре 1919 г., который в ч. 13 содержал Конституцию Международной организации труда, а также о ряде международных конвенций, принятых вскоре после окончания первой мировой войны). Возможно, это связано с общей нестабильностью национального законодательства о социальных правах, зависимостью его от политической конъюнктуры в конкретной стра-

не, поэтому были необходимы наднациональные, международные гарантии указанных прав.

Далее с докладом выступила представительница Европейского Суда по правам человека, **А.-М. Дугэн** (A.-M. Dougin, CEDH⁴), которая привела целый ряд интереснейших примеров из судебной практики, касающейся вопросов защиты индивидуальных свобод, в частности, защиты частной жизни, свободы мнения и свободы вероисповедания в рамках трудовых отношений. Статья 8 Европейской конвенции прав человека в первой части гарантирует каждому “право на охрану его частной и семейной жизни, жилища и корреспонденции”. Часть вторая ст. 8 позволяет государству вмешиваться в это право в пределах, предусмотренных законом, необходимых для демократического общества, и в легитимных целях. Европейский Суд по правам человека (далее – Европейский Суд) опирается на данную статью при рассмотрении дел, связанных с защитой частной жизни граждан. Одним из таких дел является дело Halford против Великобритании⁵, от 25 июня 1997 г., которое касается прослушивания телефонных переговоров работника. Истица, г-жа Халфорд, работавшая в органах полиции, обратилась в Европейский Суд в связи с прослушиванием переговоров, которые она вела из своего кабинета по телефонам, один из которых был предназначен для личных звонков. Британское правительство утверждало, что телефонные звонки, осуществленные г-жой Халфорд на рабочем месте, не попадали в сферу регулирования ст. 8 Конвенции, и что работодатель вправе контролировать телефонные звонки своих работников на рабочем месте без предварительного предупреждения.

В ответ на это Европейский Суд напомнил, что телефонные звонки, осуществляемые как с рабочего места, так и из дома, могут охватываться понятием “частная жизнь” и “корреспонденция”, и, соответственно, входить в поле действия ст. 8 Конвенции. Г-жа Халфорд не была предупреждена о возможности прослушивания своих телефонных разговоров и полагала, что ее общение носит личный характер. Таким образом, Европейский Суд постановил, что в данном случае имело место нарушение ст. 8 Конвенции, поскольку вмешательство в частную жизнь г-жи Халфорд не было предусмотрено законом.

В 2007 г. Европейский Суд вернулся к данному вопросу в связи с делом Copland, указав: “суд не исключает, что контроль за использованием работником телефона, электронной почты или Интернета на рабочем месте может рассматриваться как “необходимый в демократическом обществе” в некоторых ситуациях и с легитимной целью”⁶, однако, в любом случае, работник должен быть об этом заранее предупрежден, и четкое правило об этом должно содержаться во внутренних нормативных документах организации. К сожалению, в рамках данного обзора не представляется возможным остановиться на других, не менее интересных примерах из судебной практики Европейского Суда по правам человека.

² Однако Закон ничего не говорит о том, каким образом могли быть получены эти сведения, т.е. законным или незаконным путем.

³ Société Internationale du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale.

⁴ Cour européenne des Droits de l'Homme.

⁵ Halford c. Royaume-Uni, arrêt du 25 juin 1997, Recueil des arrêts et décisions 1997-III. P. 1004.

⁶ Copland c. Royaume-Uni, № 62617/00. CEDH 2007. § 48.

Докладчик из Испании, проф. **Ж. Меркадер Угина** (J. Mercader Uguina, Université de Madrid) попытался нарисовать картину будущего “виртуального” трудового права, которое, по его мнению, может сформироваться под влиянием глобализации и новых технологий. Благодаря воздействию последних меняется традиционный характер трудовых отношений. Эти изменения выражаются главным образом в “дематериализации” экономики, когда возрастает значение производства и потребления в сфере нематериальных, а информационных благ (услуг) – именно в этих сферах обращаются значительные капиталы и рабочая сила. Предприятия, как и экономика, становятся “эфемерными”, “бестелесными”. Предоставление услуг осуществляется в основном посредством техники.

Все чаще финансовое обслуживание, техническая поддержка, торговля производится по телефону или с помощью Интернета. Работники нанимаются с помощью электронных посредников, при этом зачастую работник и работодатель находятся в разных концах планеты; отсутствует четкий трудовой распорядок (используется скользящий график, неполный рабочий день и т.п.), сами трудовые функции наполняются новым содержанием: работник получает больше автономии, свободы в принятии решений. Границы трудовых отношений, таким образом, становятся менее четкими, зачастую в них отсутствует иерархия, отношения соподчинения. От работника требуется прежде всего компетентность (высокий уровень образования, квалификации), а также мобильность, способность быстро приспосабливаться к меняющимся условиям глобального рынка. В этой ситуации политика в отношении человеческого капитала, также как и сами трудовые отношения, становятся чрезвычайно гибкими. Трудовое право, формирующееся в подобном “виртуальном” обществе, по мнению проф. Меркадер Угина, должно будет защищать индивидуальные свободы работников, которые подвергаются повсеместному нарушению благодаря внедрению новых технологий, в частности, использованию виртуальных агентств по подбору персонала, систем видеонаблюдения, прослушивания на рабочем месте, просмотра электронной почты, биометрического контроля и др.

О возрастании значения фундаментальных прав личности в трудовых отношениях говорил профессор Университета Буэнос-Айреса **А. Гольдин** (A. Goldin, Université de Buenos Aires). В трудовом договоре значительная роль отводится гарантиям личных прав и свобод работника, в связи с чем можно говорить об их “втором рождении”. Имеются в виду право на личную жизнь, на сохранение своего имиджа, свобода мнения, самовыражения, идеологическая и религиозная свобода, право на равное обращение (т.е. отсутствие дискриминации), на осуществление своих семейных обязанностей, на предупреждение об использовании новых технологий контроля в сфере труда (например, прослушивания, наблюдения); право на конфиденциальность электронной корреспонденции, установление ограничений в использовании работодателем персональных данных работника и др. В данном случае можно говорить о позитивном аспекте процесса индивидуализации трудового права, когда работник рассматривается не просто как лицо, подчиняющееся работодателю и выполняющее трудовую функцию, но прежде всего как личность, обладающая правами и свободами. Профессор Гольдин также отметил, что в Аргентине, как, впрочем, во многих государствах Латинской Америки,

установление военной диктатуры и последовавшие ограничения прав и свобод граждан (а порой и репрессии, отличавшиеся значительным размахом и жестокостью) привели в конечном итоге к возрастанию влияния концепции прав человека. После свержения авторитарных режимов в латиноамериканских странах права человека были вновь провозглашены в целом ряде документов⁷, а их гарантии значительно расширены.

Профессор из Турции **Н. Сюраль** (N.Sural, Université d'Ankara), представила доклад, посвященный проблеме ношения традиционной исламской одежды на рабочем месте (в частности, ношения женщинами хиджаба). С одной стороны, эти вопросы напрямую касаются темы семинара, поскольку они связаны с пределами осуществления индивидуальных свобод (религиозной свободы, свободы самовыражения) в трудовых отношениях. С другой стороны, эта проблема сегодня находится в центре политической борьбы в Турции и является очень яркой иллюстрацией противостояния между происламскими силами и сторонниками светского государства. Как известно, светский характер государства был конституционно закреплен в Турции еще в 1937 г. Впоследствии было запрещено использование любых религиозных символов (в том числе традиционных головных уборов) представителями публичной сферы. Было объявлено о секуляризации системы образования.

Однако вопрос о ношении женщинами хиджаба долгое время вообще не возникал, поскольку женщины не занимались профессиональной деятельностью, а были, главным образом, домохозяйками. Сегодня же эта проблема стоит очень остро, так как в Турции сейчас много образованных, квалифицированных женщин, желающих не просто работать, а делать карьеру, занимать высокооплачиваемые должности (адвокат, врач, профессор) и руководящие посты как в частной, так и в публичной сфере. Однако мусульманская религия требует от них ношения хиджаба, а современное светское право Турции запрещает это – по крайней мере, в государственных учреждениях (к которым относятся и государственные вузы). Проблема приобретает и политическую окраску, поскольку попытки правящей партии и президента разрешить использование исламских символов в публичной сфере наталкиваются на противодействие военных кругов и бюрократии, которые выступают сторонниками светского государства. Конституционный суд Турции в данной ситуации выступает в качестве гаранта принципа светского государства. Во всех случаях, когда правящая партия, ссылаясь на принципы всеобщего равенства перед законом, религиозной свободы, нейтралитета государства вносила изменения в законодательство (в Закон о высшем образовании, в Конституцию страны), по сути снимавшие запрет на использование хиджаба, Конституционный суд отменял эти поправки⁸. Однако, как

⁷ После конституционной реформы 1994 г. аргентинская конституция в ст. 75 закрепила иерархию международных документов о правах человека, действующих в стране: Американская декларация прав и обязанностей человека, Всеобщая декларация прав человека, Американская конвенция о правах человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт о гражданских и политических правах и др.

⁸ Последнее решение Суда, касающееся поправок к Конституции Турции, состоялось 5 июня 2008 г.

уже было сказано, закон запрещает ношение хиджаба только в публичной сфере. Что же касается частных предприятий, то тут закон молчит (за исключением ст. 5 Трудового закона, устанавливающей запрет дискриминации по мотивам расы, пола, языка, религиозной принадлежности и др.); судебной практики по данному вопросу тоже пока нет. Работодатель в частной сфере сам устанавливает правила работы своего предприятия, дресс-код, в случае необходимости, т.е. в решении данного вопроса он свободен.

Профессор Франкфуртского университета **М. Вайс** (M. Weiss, Université de Francfort) в своем докладе дал характеристику фундаментальных прав личности, закрепленных в законодательстве ФРГ, и на примерах показал особенности их реализации. Профессор Вайс отметил, что в период нахождения нацистов у власти, в условиях господства “корпоративного” общества, защиты индивидуальных прав практически не существовало. Возможно, это явилось одной из причин усиления значения фундаментальных прав после свержения фашистского режима, и в послевоенной Германии указанные права стали конституционной основой государства. Первый раздел Основного закона ФРГ содержит фундаментальные права личности, в числе которых человеческое достоинство, личная свобода, свобода мнения, свобода вероисповедания, охрана частной жизни, неприкосновенность жилища и др. Согласно ст. 1 Основного закона ФРГ все ветви государственной власти (т.е. законодательная, исполнительная и судебная власть) должны действовать в соответствии с фундаментальными правами. Однако данная норма не уточняет сферы применения фундаментальных прав, в связи с чем традиционно фундаментальные права рассматривались как система защиты личных свобод гражданина от вмешательства государственной власти. Предполагалось, что фундаментальные права действуют только в отношениях “гражданин – государство” (“вертикальное применение”). Сегодня, когда фундаментальные права рассматриваются в качестве основы правопорядка, они не могут игнорироваться и в частноправовой сфере, в системе отношений “гражданин – гражданин”. Таким образом, в Германии в настоящее время сложилась концепция горизонтального применения фундаментальных прав. Кроме того, проф. Вайс подчеркнул, что в сфере трудовых отношений следует рассматривать индивидуальные права не только работника, но и работодателя (например, право частной собственности на средства производства, право выбора профессии и др.).

Доклад итальянского проф. **Б. Венециани** (B. Veneziani, Università de Bari) был посвящен рассмотрению соотношения правового статуса работника и правового статуса гражданина, и, в частности, поиску ответа на вопрос о том, в какой мере могут быть реализованы в сфере трудовых отношений фундаментальные права, гарантированные каждому человеку конституцией. Итальянская Конституция 1947 г. рассматривает труд как основу общественной жизни (согласно ст. 1 Конституции, Италия – демократическая республика, основывающаяся на труде). Данная норма, по мнению Конституционного суда Италии (сформулированному в 1980 г.), является правовой базой для защиты труда, несмотря на то, что она не устанавливает способы и формы таковой защиты. В соответствии со ст. 2 Конституции, Италия признает и гарантирует неотчуждаемые права человека как индивидуума либо как члена

социальных общностей, в рамках которых развивается его личность. Данные нормы (ст. 1 и 2 Конституции) составляют основу законодательства о труде, а также определяют связь между сферами – гражданской и социальной – в рамках которых реализуются две ипостаси человеческой личности – гражданина и работника. В своем постановлении от 1992 г. Конституционный суд Италии подчеркнул, что фундаментальные права действуют и в отношениях между частными лицами (а не только в публичной сфере); они признаются за человеком как за целостной личностью (не подразделяясь на “права гражданина” и “права работника”), и, соответственно, закон не может разграничивать то, что конституция рассматривает в качестве единого целого. Далее в своем докладе проф. Венециани рассмотрел особенности реализации отдельных индивидуальных свобод (свобода слова, мысли, свобода коммуникации, право на охрану частной жизни и др.) в трудовой сфере.

Следующим докладчиком на семинаре был представитель Литвы, проф. **Т. Давулис** (T. Davulis, Université de Vilnius), представивший достаточно подробный обзор развития литовского трудового законодательства в постсоветскую эпоху, в том числе дал характеристику нового Трудового кодекса Литвы, действующего с 2003 г. Кодекс, содержащий значительный перечень гарантий трудовых прав работника, явился, с одной стороны, результатом имплементации международно-правовых норм и стандартов в сфере труда, и с другой стороны, сохранил в себе некоторые черты советского трудового законодательства (закреплявшего, как известно, высокий уровень защиты трудовых прав). В докладе проф. Давулиса были также освещены вопросы ответственности работника (дисциплинарной, материальной) в сфере трудовых отношений. Что же касается вопросов реализации индивидуальных свобод, то в Литве в настоящее время осуществляется внедрение норм европейского законодательства о равноправии и запрете дискриминации. В частности, Директива 2000 / 78 / ЕС (устанавливающая принцип равного обращения независимо от расы и этнического происхождения) была ратифицирована Литвой в 2005 г., а первое судебное решение на ее основании было вынесено в июне 2008 г.

Британский проф. **Джо Карби-Холл** (J. Carby-Hall, Université de Hull) посвятил свой доклад рассмотрению индивидуальных прав и свобод экономических мигрантов в сфере трудовых отношений. Проблема незаконной миграции является для Великобритании очень серьезной, а сами мигранты подвергаются сегодня жесткой эксплуатации. Многие из них проживают и трудятся в ужасных условиях, не отвечающих никаким санитарным нормам и требованиям безопасности, без документов. Эта категория работников нуждается сегодня в особой защите. Однако многие международные документы о правах мигрантов, принятые на европейском уровне, до сих пор не ратифицированы Великобританией⁹, либо ратифицированы частично, а те документы, которые ратифицированы, зачастую не соблюдаются. Более того, многие нормы национального законодательства в отношении мигрантов не применяются (не только из-за отсутствия механизма их

⁹ Например, Международная конвенция о защите прав всех категорий трудящихся-мигрантов и членов их семей от 1990 г.

реализации, но и по причине бездействия контролирующих органов, а также отсутствия четко выраженной политической воли правительства).

Тем не менее законодательство Великобритании гарантирует работающим мигрантам целый ряд прав и свобод, среди которых можно выделить несколько категорий. Во-первых, это права, признаваемые за каждым работником (независимо от того, является он мигрантом или нет): право на получение заработной платы не ниже установленного минимума, право на защиту от несправедливой дискриминации, право на отдых, на оплачиваемый отпуск, на 48-часовую рабочую неделю, право на вступление в профсоюз, право на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены и др. Во-вторых, трудящийся, имеющий статус наемного работника, получает так называемые дополнительные права, среди которых: право на равную оплату за равный труд для мужчин и женщин, право женщин на оплачиваемый отпуск по беременности и родам, дополнительные гарантии от увольнения (для беременных женщин, профсоюзных деятелей и др.), право на получение пособия в случае болезни и др. Итак, по мнению проф. Карби-Холла, важнейшая задача, стоящая сегодня перед Великобританией – это создание эффективного механизма реализации прав трудящихся-мигрантов, предусмотренных национальным законодательством, а также ратификация и внедрение международных правовых норм, существующих в отношении мигрантов на европейском уровне.

Последним из докладчиков, выступивших на семинаре, был японский проф. **М. Ивamura** (M. Iwamura, Université de Tokyo). Японская правовая культура имеет свою специфику, характеризующуюся значительным влиянием норм морали, религии и философии. Идеи согласия, гармонии в обществе, уходящие своими корнями в средние века, традиционно сильны в японском обществе. Если раньше требования соблюдения иерархии, почитания старших, подчинения установленным правилам были адресованы семейным сообществам (родовым кланам), то сегодня любое объединение, будь то школьный класс, жилой квартал либо предприятие рассматриваются как “сообщества”, к которым применяются те же социальные нормы. Считается, что работник, публично выражающий свои претензии к работодателю либо требующий защиты своих прав, нарушает гармонию и согласие на предприятии, и потому заслуживает порицания (и даже наказания). Имидж предприятия, репутация “сообщества” перед третьими лицами (главным образом перед клиентами) ставится на первое место, а права работника при этом отходят на второй план. Главная задача работника – не причинить вреда своему предприятию, и большинство японцев согласны с такой точкой зрения. Несмотря на то что японская Конституция 1947 г. гарантирует фундаментальные права и свободы человека, судебная практика и правовая доктрина придерживаются мнения о том, что данные гарантии направлены только на защиту народа от произвола государственной власти и, соответственно, они не действуют во взаимоотношениях между частными лицами, включая трудовые отношения в частном секторе. Тем не менее, если какое-либо условие трудового договора

будет признано судом противоречащим основам публичного порядка, установленным Конституцией (в том числе гарантиям фундаментальных прав и свобод), такое условие будет объявлено ничтожным¹⁰.

Один день на семинаре был посвящен выступлению участников семинара (слушателей), каждый из которых имел возможность подготовить краткое сообщение. Были заслушаны весьма содержательные сообщения представителей Польши, Болгарии, Италии, Испании, Аргентины, Уругвая, Намибии, Конго, Зимбабве и других стран. От российской делегации выступили кандидаты юрид. наук **Е.А. Серебрякова** (г. Москва) и **А.В. Александрова** (г. Пенза).

В последний день семинара с заключительным словом выступил директор Центра сравнительного трудового права и права социального обеспечения при Университете Бордо IV **Ф. Оверньон** (Ph. Auvergnon). Он, в частности, подчеркнул, что в условиях глобализации значение индивидуальных свобод в сфере трудовых отношений возрастает. Эта тенденция имеет как позитивные, так и негативные аспекты, что было отмечено в докладах многих участников семинара. С одной стороны, происходит универсализация фундаментальных свобод, внедрение их во все сферы общественной жизни, в том числе и в трудовые отношения. Сегодня в большинстве стран работник, выполняя свою трудовую функцию на рабочем месте, сохраняет свои гражданские права и свободы, гарантированные ему конституцией. С другой стороны, само понятие “свобода” является далеко неоднозначным, поскольку свобода, возведенная в абсолют, превращается в свою противоположность. Гибкость современного глобального рынка труда приводит порой к тому, что договорная свобода оборачивается против работника (вынужденного “добровольно” отказываться от своих прав под угрозой потери работы). В этих условиях необходимо помнить о принципе соблюдения человеческого достоинства. Труд не только должен обеспечивать человеку средства к существованию, он также должен быть достойным, т.е. осуществляться в нормальных, достойных человека условиях и способствовать развитию личности.

**А.В. Александрова, доцент кафедры
государственно-правовых дисциплин
Пензенского гос. ун-та, канд. юрид. наук**

¹⁰ Профессор Ивamura привел ряд интересных примеров из судебной практики, в частности, случай с отстранением от работы водителя служебной автомашины руководителя одного из предприятий. Водителю, обладателю пышных усов, было запрещено водить машину до тех пор, пока он не сбросит свои усы. Дело в том, что в Японии традиционно разрешалось носить усы лишь представителям высших, привилегированных слоев общества. Руководитель, таким образом, был возмущен поведением своего шофера, который косвенно намекал на свой высокий социальный статус. Однако суд в данном случае встал на сторону шофера, пояснив, что ношение усов не может помешать нормальной работе шофера и репутации предприятия.