

БОРЬБА С СОЦИАЛЬНЫМ ДЕМПИНГОМ НА РЫНКЕ ТРУДА: МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ

Л. В. Зайцева,

заведующий кафедрой трудового права
и предпринимательства Института государства и права
Тюменского государственного университета
доктор юридических наук, доцент

Снижение социально-трудовых гарантий становится серьезным современным вызовом. Применение недобросовестных социальных практик на рынке труда в условиях становления постиндустриального общества усиливает социальное неравенство и создает серьезные угрозы для устойчивого экономического развития и общественного прогресса.

До недавнего времени основным источником социального риска недобросовестной конкуренции на рынке труда считались разного рода дискриминационные практики, основывающиеся на глубоко укоренившихся социальных стереотипах. Именно в этом направлении наиболее динамично продвигалась Международная организация труда (далее – МОТ), сто лет успешно создавая систему международных антидискриминационных стандартов в сфере труда. Один из четырех основополагающих принципов в сфере труда, закрепленный в Декларации МОТ 1998 года, – запрет дискриминации в трудовых отношениях. Этому же принципу посвящена Конвенция № 100 МОТ относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.), которая требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению, закрепляется в Конвенции № 111 МОТ относительно дискриминации в области труда и занятий (1958 г.). Указанные конвенции называют фундаментальными, они ратифицированы подавляющим большинством государств и за их исполнением МОТ наблюдает особенно внимательно.

Усилия МОТ в деле борьбы с дискриминацией в сфере труда и занятости постепенно приносят свои плоды. В трудовом законодательстве большинства стран присутствуют антидискриминационные нормы, органы судебной власти формируют единообразную практику его применения, насколько это возможно в рамках национальных правовых систем.

Но мир не стоит на месте. Новые экономические реалии сформировали новые проблемы, породившие новые практики нечестной конкуренции на рынке труда.

С одной стороны, глобализация и выход транснациональных компаний на новые рынки, в том числе и рынки с более дешевой рабочей силой, формируют условия для участия государств в «гонке на дно» для привлечения иностранных инвестиций [1, с. 12]. Зарубежные ученые красочно описывают социальные последствия закрытия транснациональными корпорациями производства в развитой стране и его переноса в другую с более дешевой рабочей силой [2, с. 46, 47]. Новые информационные технологии позволяют работодателям легче отдавать работу на аутсорсинг для замены сотрудников и сокращения расходов на заработную плату [3, с. 915]. Объективно и транснациональные корпорации, и государства с развивающейся экономикой не заинтересованы в выравнивании социальных стандартов. Необходимость улучшать условия труда работников рождается в результате двойного давления. С одной стороны, действий правозащитных организаций развитых стран, которые привлекают внимание общественности к нарушениям прав человека и иногда призывают к демпингу товаров компаний, использующих наихудшие практики эксплуатации. С другой стороны, коллективные действия самих работников, объединенных профессиональными союзами.

С другой стороны, недобросовестная конкуренция возникает внутри национальных рынков труда в связи с прекаризацией занятости в условиях перехода к цифровой экономике и постиндустриальному обществу. Рост числа самозанятых [4], в том числе экономически зависимых и псевдосамозанятых, приводит к тому, что снижается уровень компенсаций и ухудшаются условия труда работников, которые в противном случае становятся неконкурентоспособными по сравнению с индивидуальными предпринимателями, мелкими подрядчиками и подобными самозанятыми лицами. Наблюдается коррозия норм профес-

сиональной практики как для работников, так и для самозанятых. Снижается социальный диалог, поскольку уменьшается социальная база профессиональных союзов, уменьшается их численность, а также растет разобщенность и индивидуализм работников вместе с выведением за рамки коллективно-договорного процесса самозанятых лиц. Все это вместе в значительной степени способствует серьезному экономическому неравенству.

Если международное сообщество ранее понимало, что можно противопоставить дискриминации в сфере труда, какими правовыми средствами бороться с ее проявлениями, как обеспечить действенный запрет дискриминации, создав необходимые нормативные запреты и систему контроля и пресечения, то новые виды социального демпинга сегодня ставят все больше вопросов, остающихся пока без адекватных ответов.

Наиболее сложной представляется проблема социального демпинга со стороны транснациональных компаний. Реальные межгосударственные решения этой проблемы возможны только в рамках существующих региональных интеграционных экономико-политических государственных объединений. Например, таких как Европейский союз, где ст. 157 Договора о функционировании Европейского союза обеспечивает паритет социальных издержек государств-участников, предотвращает деструктивную конкуренцию и создает препятствия на пути социального демпинга [5, с. 39].

Профсоюзы пытаются через свои международные объединения повлиять на политику транснациональных корпораций. Сегодня принято более 90 международных рамочных соглашений [6], что с учетом количества крупных транснациональных компаний немного. Учитывая, что первое такое соглашение было подписано в 1988 году, можно говорить о положительной динамике этого процесса. Эти договоры, как правило, не налагают юридических обязательств на работодателей [7, с. 30], но формулируют общие подходы и принципы регулирования труда. При этом усилий только международных профсоюзных объединений явно недостаточно. Практика коллективных переговоров формируется на уровне отдельных компаний и зависит от законодательства страны происхождения компании и страны фактического применения труда наемных работников, а также уровня развития рабочей солидарности и эффективности профсоюзно-

го движения. В результате появляются коллективные договоры транснациональных корпораций, которые распространяются на работодателей и работников в разных странах [8, с. 9].

Более успешные попытки противостоять новым вызовам социальному демпингу связаны с выводом из тени самозанятых и недопущением искусственного сокращения числа работников, защищенных трудовым законодательством. Осознавая всеобщность проблем определения статуса работника, МОТ в 2006 году приняла Рекомендацию о трудовом правоотношении № 198, которая, кроме прочего, определяет признаки трудового отношения тогда, «когда предпринимаются попытки (его) замаскировать» [9]. В п. 13 той же Рекомендации перечислены основные признаки трудового отношения, при наличии которых отношение должно признаваться трудовым в целях защиты работника, независимо от того, на основании соглашения какого вида оно возникло. Для осуществления контроля за исполнением Рекомендации № 198 Международному бюро труда было поручено разработать Руководство по ее применению, что и было сделано в 2007 году на основании материалов, подготовленных группой экспертов из разных стран [10]. В разд. 6 Рекомендаций отдельно приводятся примеры национальных практик, применяемых в различных правовых порядках с целью дезавуировать недобросовестные попытки скрыть трудовые отношения, поскольку это лишает работников надлежащей защиты [11, с. 42].

В значительной степени сужению круга субъектов трудовой защиты способствуют так называемые «экономически зависимые самозанятые». Они могут быть зарегистрированы как индивидуальные предприниматели (в зависимости от режима, предусмотренного национальным законодательством), но при этом не применяют труд наемных работников и основную часть своего дохода получают преимущественно от одного заказчика. В разных странах по-разному реагируют на вызовы расширения сферы применения экономически зависимой самозанятости. От полного игнорирования проблемы на уровне законодательства с возможностями судебного разрешения споров о признании отношений трудовыми (ЮАР) до издания специального закона о самозанятых с предоставлением экономически зависимым самозанятым трудовых прав и гарантий, сопоставимых с правами и гарантиями наемных работников (Испания). Между этими двумя крайними способами существует множество вари-

антов, но во всех случаях фактически расширяется сфера действия трудового права, хотя и с помощью различных средств.

Список использованных источников

1. Лютов, Н. Л. Структурные изменения трудовых отношений в современном мире / Н. Л. Лютов // Сб. материалов V Конф. Ассоциации «Юристы за трудовые права». – М. : НП «Юристы за трудовые права», 2012. – С. 11–15.

2. Carole, A. Spink and Ute Krudewagen, From Acquired Rights to Reverse Tupe: Employment Law Issues in Global Outsourcing Transactions / A. Carole // Chicago-Kent Journal of International and Comparative Law. – 2009. – Vol. 9. – P. 46–99.

3. Kenneth, G. Dau-Schmidt The Changing Face of Collective Representation: the Future of Collective Bargaining / G. Kenneth, M. Kenneth // Chicago-Kent Law Review. – 2007. – Vol. 82. – P. 903–930.

4. Coletto, D. Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions [Electronic resource] / D. Coletto, R. Pedersini // ResearchGate/. – Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/268448326_Self-Employed_Workers_Industrial_Relations_and_Working_Conditions. – Date of access: 16.08.2019.

5. Мрих, А. С. Нужна ли Евразийскому экономическому союзу единая социальная политика? / А. С. Мрих // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 38–40.

6. Хесслер, С. Международные рамочные соглашения: новый инструмент международного регулирования труда? / С. Хесслер // Профсоюзы сегодня. – Режим доступа: <http://www.unionstoday.ru/news/columns/2012/07/17/16926>. – Дата доступа: 11.03.2019.

7. Bourque, R. Intemational frame work Agreements and the Future of Collective Bargaining in Multinational Companies / R. Bourque // Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society. – 2008. – Vol. 12. – P. 30–47.

8. Tomashevski, K. L. Transnational collective agreements and global collective treaties in Russia and the EU / K. L. Tomashevski // Transition studies review. – 2018. – Vol. 25, № 2. – P. 3–11.

9. Преамбула Рекомендации № 198 МОТ о трудовом правоотношении : [принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-й сессии Генер. конф. МОТ) // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

10. Regulating the Employment Relationship in Europe and Central Asia: a Guide to Recommendation No. 198 [Electronic resource] // International Labour Organization, Governance and Tripartism Department. – Geneva : ILO, 2014. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf. – Date of access: 30.02.2019.

11. Fudge, J. Labour Protection for Self-Employed Workers / J. Fudge // Just Labour. – 2003. – Vol. 3. – P. 36–45.