

ИДЕОЛОГИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МЕЖДУНАРОДНОМ ПРАВЕ

Аннотация. В статье рассматривается роль политической идеологии в доктринальном развитии международно-правового регулирования трудовых отношений и социальной ответственности бизнеса, закреплении концепта «защита труда» в общественном сознании. Прослеживается эволюция идеологического пространства общества во второй половине XX – начале XXI в. и раскрывается взаимосвязь этого процесса с эволюцией регулятивной стратегии в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: международное право, трудовые отношения, трипартизм, социальная ответственность бизнеса, устойчивое развитие, идеология.

PONOMAREV Mikhail Viktorovich,
candidate of historical Sciences,
associate Professor of the Department of state
and legal disciplines of Moscow state pedagogical University IN BU

THE IDEOLOGY OF REGULATION OF LABOR RELATIONS IN INTERNATIONAL LAW

Abstract. The article discusses the role of political ideology in the doctrinal development of international legal regulation of labour relations and social responsibility of business, the consolidation of the concept «labour protection» in the public consciousness. Traces the evolution of the ideological space society in second half of XX – beginning of XXI century and the interrelation of this process with the evolution of regulatory strategies in the field of labor relations.

Keywords: international law, labor relations, tripartism, social responsibility of business, sustainable development, ideology.

Эффективное регулирование трудовых отношений является одним из важнейших требований, предъявляемых к правовой системе любого современного государства. Стратегия правотворчества в этой сфере сопряжена с решением самых разнообразных задач – от обеспечения устойчивого экономического роста, повышения уровня благосостояния общества, оптимизации миграционной и демографической политики до совершенствования образовательного пространства, повышения социальной активности граждан, борьбы с различными формами дискриминации. К тому же регулирование правоотношений, связанных с трудовой деятельностью, отличается ярко выраженной ценностной ориентацией. При всей

значимости прагматичных установок на «повышение производительности» и «обеспечение условий роста» ключевую роль здесь играют категории справедливости, солидарности, ответственности, достоинства. Столь высокая социальная значимость требует и соответствующего уровня гарантий. Не случайно помимо конституционно-правовых механизмов и мощного массива отраслевого законодательства сфера трудовых отношений находится под императивным и диспозитивным воздействием международного права. Благодаря деятельности Международной организации труда и других структур ООН, государств и межгосударственных объединений, профсоюзного движения и НКО, сложился широкий комплекс прин-

ципов и норм, составляющий настоящий «стандарт» в области регулирования трудовых отношений.

Доктрина современного международного права рассматривает труд как особое явление в системе общественных отношений, которое не только обеспечивает достаточный уровень ресурсов развития, но и способствует социализации человека, реализации его права на свободный выбор сферы занятости, стремления к созданию комфортного образа жизни. Поэтому логика правового регулирования трудовых отношений сочетает безусловную значимость гарантий по «охране труда» с продвижением идеи трипатризма – сотрудничества государства, трудящихся и бизнес-сообщества, основанного не столько на принципах целесообразности и взаимной выгоды, сколько на категориях солидарной ответственности и справедливости [3, с. 63, 64]. Насколько необходима на этом фоне постановка вопроса об идеологии международно-правового регулирования трудовых отношений и социальной ответственности бизнеса? Ведь целевые установки и базовые принципы существующей системы «охраны труда» вполне очевидны и хрестоматийно известны на протяжении многих десятилетий. Да и современные инициативы (такие, например, как проект ООН «Глобальный договор», посвященный развитию межгосударственного сотрудничества в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г., проект МОТ «Преодоление кризиса и обеспечение достойного и безопасного труда» 2013 г.) во многом лишь закрепляют давно провозглашенную стратегию и адаптируют ее к реалиям эпохи «информационной революции» и глобализации. И правомерно ли вообще использовать понятие «идеология» применительно к наднациональному уровню правового регулирования?

Конечно, проводить прямые аналогии между доктринальными установками международного права и политическим идеологемами не вполне корректно. Идеологические программы являются атрибутом

тех субъектов политических отношений, которые действуют именно на национальном уровне. Международное право в этом смысле очень четко дистанцировано от перипетий общественно-политической жизни и, тем более, зигзагов партийной конъюнктуры. Но, с другой стороны, следует признать, что значение политической идеологии гораздо шире, нежели формирование партийных программ и наполнение избирательной риторики. Идеология неразрывно связана с мировоззренческими установками, их рефлексивным осмыслением и публичным, состязательным продвижением. Она выполняет различные функции в общественном сознании и, в первую очередь, обеспечивает прочность, активность, смысловую и ценностную очерченность гражданской позиции тех людей, которые находят в идеологии отражение своих жизненных чаяний и убеждений. В развитии правовых систем идеологический фактор, безусловно, выступает в роли риска: он недвусмысленно ставит под сомнение классическую максиму «закон есть закон». Но одновременно идеология может стать мощным инструментом легитимации правопорядка в глазах общества, эффективным средством преодоления правового нигилизма и протестных настроений.

Применительно к международному праву роль политической идеологии как фактора легитимации существующего правопорядка особенно важна. Конечно, на первый взгляд вполне логичным выглядит представление о том, что международное право по самой своей природе должно оставаться «вне политики», а его доктрина сопряжена с императивом общечеловеческих ценностей, а не тем или иным идеологическим вектором. Но в условиях нарастающего кризиса глобализации, все более очевидного тяготения многих стран и народов к национальному и субнациональному уровню развития былой пиетет к международному праву сменяется скептическим отношением (наглядным примером является актуальная для Российской Федерации дискуссия о конституционном принципе верховенства международного права). Естественно, и в этой ситуации речь не может идти о какой-либо нарочитой идео-

логизации международного права, однако вопрос о соотношении процессов развития идеологического пространства общества и системы международного права приобретает особую остроту.

Казалось бы, сформулированная выше проблема имеет наименьшее отношение именно к регулированию трудовых отношений. Какие могут быть идеологические дискуссии о необходимости упразднения всех форм принудительного труда, действенном запрещении детского труда, недопущении любых форм дискриминации в трудовой сфере? Даже принцип социальной ответственности бизнеса выглядит насколько бесспорным, что давно уже не вызывает сомнений и у предпринимательского сообщества. Однако важно понять саму логику современного «стандарта» международного трудового права, учесть тот идеологический контекст, в котором он сформировался, и тем самым определить степень актуальности отраженной в нем «философии защиты труда» для современного общества и его ключевых политических акторов. Последствия пренебрежения этим вопросом наглядно продемонстрировал общественно-политический кризис 2016 г. во Франции, когда реформа Трудового кодекса развела власть и общество «по разные стороны баррикад» [1].

Основы международно-правового механизма регулирования трудовых отношений складывались на протяжении более чем полувека. МОТ была создана в 1919 г. (как структурное подразделение Лиги Наций), а в полной мере приобрела роль субъекта международного правотворчества в конце 1940-х гг. Пик активности МОТ в формировании нормативного комплекса, защищающего принципы справедливости и социальной солидарности в сфере трудовых отношений, пришелся на 1950-е – 1960-е гг. Но концептуальную направленность этой деятельности емко отразила Филадельфийская декларация МОТ, принятая в 1944 г. В ней закреплялась стройная иерархия идеологем и связанных с ними политико-правовых установок. Ключевую роль играло утверждение «труд не является товаром», что позволяло перевести регулирование трудовых отношений в

плоскость реализации принципа социальной справедливости, а не достижения экономической эффективности. «Справедливое» регулирование трудовых отношений было соотносено, с одной стороны, с реализацией стратегических ориентиров общественного развития («постоянный прогресс», «общее благосостояние» и «прочный мир»), а с другой – с защитой базовых прав человека («все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей»). Конкретизация такой установки выражалась в закреплении прав на «полную занятость и повышение жизненного уровня», «возможность обучения и передвижение, включая миграцию», «участие на равных началах в распределении», «защиту жизни и здоровья», «обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования», «защиту благосостояния детей и матерей», «расширение социального обеспечения» и т.д. Особо подчеркивалась значимость права трудящихся на создание профсоюзов, коллективные переговоры с работодателями и заключение коллективных договоров – этому вопросу впоследствии были посвящены отдельные конвенции МОТ, равно как и гарантиям по противодействию любым формам дискриминации, принудительного труда, детского труда.

Идеологическая направленность такой модели на первый взгляд совершенно очевидна: эпоха антагонистического противостояния «труда» и «капитала» завершается победой «прогрессивных сил» (в первую очередь, профсоюзного движения и социал-демократии), «исторические завоевания трудящихся» позволяют императивно закрепить принцип социальной справедливости на уровне как международного, так и национального (конституционного) права, а «повестка дня» связана с искоренением «пережитков» «старого» капитализма как «эксплуататорской экономической системы» (в первую очередь, в колониальных и зависимых странах). Однако этот образ далек от реальности. Концепция

международно-правового регулирования трудовых отношений складывалась в условиях послевоенного «идеологического синтеза» – сближения программных установок всех ведущих политических сил (по понятным причинам, речь идет именно о западном обществе того времени). Продвижение идей социальной справедливости, солидарности, равноправия, «свободного труда», «участия», социально ориентированного государственного регулирования в первую очередь являлось основой программных установок социал-демократии. При этом европейские социал-демократы отказались от идеи классовой борьбы и сменили пафос «противостояния с капиталом» стратегией интеграции рабочего класса в «развитое индустриальное общество». Фактически ту же линию на создание «социального рыночного хозяйства» проводили и влиятельные в послевоенной Европе христианско-демократические партии. Более того, в 1960-х гг. на позиции «социального католицизма» перешла и Церковь, провозгласив принципиальную значимость солидаризма, «участия», партнерства между трудом и капиталом, социальной ответственности частной собственности для современного общества. И, наконец, особенно показательным, что к идеям смешанной экономики и социально ориентированного государственного регулирования пришла в своем развитии либеральная идеология. Социальный либерализм (ярким примером которого стало кейнсианство), а затем и неолиберализм сформировали парадигму «свободы для», основанную на идеале «свободного общества», а не «свободного индивида», утверждающую значимость социальных реформ для обеспечения «равных шансов».

Таким образом, доктринальная основа современного международного трудового права базируется на «идеологическом синтезе» 1950-х – 1960-х гг. (даже идея социальной ответственности бизнеса, развернуто сформулированная на рубеже 1990-х – 2000-х гг., впервые закрепила именно в 1960-х гг. благодаря неолиберальной теории стейкхолдеров, деголлевской стратегии «участия» и католическому социальному учению). В основе этого синтеза ле-

жала не только мировоззренческая эволюция «системных» идеологий, но и обостренная рефлексия общества, столкнувшегося с угрозами мировых войн, политического экстремизма, социального геноцида. Не менее важным обстоятельством стало и объединение ведущих политических сил вокруг вполне определенной стратегии общественного развития – неокейнсианского «государства всеобщего благосостояния» (опережающий рост массового потребления как основа устойчивого экономического развития). Показательно, что в упомянутой выше Филадельфийской декларации МОТ в качестве необходимых условий для «справедливого» регулирования трудовых отношений перечислялись все основные «маркеры» неокейнсианской макроэкономической модели.

Структурный кризис 1970-х гг. привел к краху неокейнсианской стратегии и институциональному кризису «общества потребления». Он стал толчком к радикальной перестройке и экономического, и идеологического пространства общества – следующее десятилетие прошло под знаменем «неоконсервативной революции», символом которой стали слова Маргарет Тэтчер: «Бесплатный сыр бывает только в мышеловке». Неоконсерваторы исходили из необходимости «демонтажа» социального государства как источника паразитизма и инфантильности. В полной мере этот курс был реализован в англосаксонских странах. В Европе препятствием для резкого отката к «свободному рынку» стало не только влияние международного права, но и закрепление принципов социальной справедливости и солидарности на конституционном уровне. Однако идеологический базис института социального государства, в том числе и сложившейся модели регулирования трудовых отношений, по сути, распался. Неолиберализм потерпел полное фиаско, и в дальнейшем либеральная идеология трансформировалась в парадигму мультикультурного плюрализма. Социал-демократическое движение также оказалось в условиях острейшего идейного кризиса. Провал «левого эксперимента» во Франции, где в начале 1980-х гг. социалисты попытались реанимировать про-

грамму «классового фронта трудящихся», лишь подтвердил эту тенденцию. В других странах Европы социал-демократические партии, как и христианские демократы, фактически перешли на платформу «мягкого» неоконсерватизма. Характерно, что в 1980-х гг. явный спад произошел и в деятельности МОТ.

Активизация международно-правового регулирования трудовых отношений произошла в 1990-х гг. в ином контексте. В этом десятилетии к власти пришло новое поколение политической элиты, предложившее стратегию «третьего пути». В ее основе лежал утилитарный технократизм «информационной революции», инноватики и глобализации («третий путь – это то, что полезно», как говорил Энтони Блэр). Именно в таком смысловом русле произошло возрождение социального государства, которое уже не связывалось с идеями «всеобщего благосостояния», а рассматривалось как институт, призванный обеспечить «инвестиции в завтрашний день» (по образной формулировке Билла Клинтона). Естественно, в арсенал сторонников «третьего пути» вошли многие рыночные рецепты неоконсерваторов. Основой такого прагматичного синтеза стала стратегия устойчивого развития, разработанная экспертами ООН и МВФ в 1990-х гг. и известная как «вашингтонский консенсус» [4, с. 47–59].

Все эти события на первый взгляд не изменили доктринальную направленность международного трудового права. Более того, регулятивная активность в этой сфере в 1990-х – начале 2000-х гг. резко выросла. Но от конвенций декларативного характера МОТ перешла к комплексным проектам, призванным не просто показать значимость социальной защиты трудящихся, а придать трудовой активности подчеркнута современный, инновационный характер, обеспечить максимальную эффективность взаимодействия всех акторов, связанных с этой сферой. Характерным примером является разработанная МОТ концепция «Достойный труд», которая, несмотря на столь эффектное с идеологической точки зрения название, представляет собой комплекс индексов, позво-

ляющих рассчитать качество трудовых ресурсов и их использования, а также разработать практические рекомендации по оптимизации этой сферы в любом государстве [2, с. 171–275].

Утилитарная целесообразность такого подхода не требует дополнительных аргументов. Тем более что на фоне кризисных процессов, развернувшихся с середины 2000-х гг., важность инновационной модернизации ресурсов, пространства и организации трудовой деятельности стала особенно очевидной. На это ориентирует и обновленная версия стратегии устойчивого развития, принятая G-20 в 2010 г. («Сеульский консенсус»). Но проблема заключается в том, что идеологическое пространство общества в начале XXI в. вновь претерпело радикальные изменения. В условиях кризиса глобализации на смену технократическим лозунгам «конца истории» и «смерти идеологии» пришел ярко выраженный социал-консервативный тренд. Востребованной оказалась политика идентичности, призванная сплотить общество вокруг ценностей духовной общности, исторической памяти, языковой культуры, религиозных традиций и других «духовных скреп» – маркеров национального самосознания. Идеи трипартизма, в том числе социальной ответственности бизнеса, как и общий пафос концепта «достойный труд», вполне встраиваются в эту парадигму. Но язык экономической целесообразности и инновационной эффективности чужд социал-консерваторам. Более того, социальный консерватизм предлагает не столько солидарную, сколько патерналистскую логику развития. С этой точки зрения идеологическую актуальность во многом утрачивает и тема «защиты труда» (речь идет, скорее, о защите «суверенных интересов народа», а не об особой защищенности той или иной категории граждан, о гарантиях справедливости и благосостоянии, основанных на органической целостности духовного и социального пространства, а не эффективной производственной и распределительной модели). Риторика же «защиты интересов трудящихся» вновь вошла в идеологический арсенал социал-демократического движения, которое во

многим вернулось к классическим клише противостояния с «капиталом» и «бюрократией». В итоге складывается парадоксальная ситуация, когда призыв «работать больше и лучше» (расширить возможности и формы договорной сверхурочной работы, увеличить пенсионный возраст, повысить индивидуальную ответственность за качество труда, соотнести уровень социальной защищенности с индексами трудовой активности и т.д.) превращается в серьезный репутационный риск для любой политической партии. При этом значимость международно-правового регулирования трудовых отношений отнюдь не отрицается. Но идеологически и психологически эта практика начинает восприниматься значительной частью общества как безусловная гарантия *права иметь*, а не *возможности делать*, как «социальное завоевание», не сопряженное ни с экономической конъюнктурой, ни со спецификой реализуемой стратегии общественного развития, ни с реальными возможностями государства, ни с собственной гражданской ответственностью. Разрушительный характер такой инфантильности наглядно демонстрируют события последних лет в странах Европейского союза. Перед политической элитой общества, как никогда, остро встает проблема выработки нового идеологического проекта, способного консолидировать социальную активность об-

щества на основе позитивных установок, а не на пропаганде потребительских стандартов или формирования образа врага.

Список литературы:

- [1] Бунин И. Франция: реформа трудового кодекса и судьба правительства // [Электронный документ] URL: <http://politcom.ru/21159.html> (дата обращения: 03.10.2016 г.).
- [2] Завьялов М.Ф. Концепция МОТ «Достойный труд» и возможности ее внедрения в России // Экономика образования. 2012. № 2.
- [3] Малышев М.А. Трипартизм в системе социального партнерства // Социология власти. 2008. Вып. № 1.
- [4] Роуз П. От Вашингтонского к поствашигтонскому консенсусу: триумф гуманитарного капитализма // Экономика образования. 2008. № 4.

Spisok literatury:

- [1] Bunin I. Franciya: reforma trudovogo kodeksa i sud'ba pravitel'stva // [E'lektronny'j dokument] URL: <http://politcom.ru/21159.html> (data obrashheniya: 03.10.2016 g.).
- [2] Zav'yalov M.F. Konceptiya MOT «Dostojny'j trud» i vozmozhnosti ee vnedreniya v Rossii // E'konomika obrazovaniya. 2012. № 2.
- [3] Maly'shev M.A. Tripartizm v sisteme social'nogo partnerstva // Sociologiya vlasti. 2008. Vy'p. № 1.
- [4] Rouz P. Ot Vashingtonskogo k postvashingtonskomu konsensusu: triumf gumanitarnogo kapitalizma // E'konomika obrazovaniya. 2008. № 4.

