

## **ЗАКОНОДАТЕЛЬНО-НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ**

Международное законодательство в сфере труда является необходимой составляющей регулирования мирового рынка труда и его национальных сегментов. Первые международные акты, касающиеся мирового рынка труда, были приняты в XIX в.

В период Первой мировой войны тред-юнионистские организации по обе стороны фронта настояли на том, чтобы во время наступления перемирия их голос был услышан. В рамках мирной конференции был рассмотрен вопрос о правах трудящихся Комиссией по Международному трудовому законодательству. Работа Комиссии способствовала включению в Версальский договор и в другие мирные договоренности XIII части, которая была связана с правами рабочих. На основе этих договоренностей была создана Международная организация труда (апрель 1919 г.), которая до сих пор занимается принятием конвенций и рекомендаций в этой области.

Первая Конференция по труду была созвана в октябре 1919 г. в Вашингтоне, чтобы принять первые конвенции и выбрать руководящие органы. С той поры Конференция собиралась ежегодно, за исключением периода второй мировой войны.

После окончания второй мировой войны на очередной конференции в Филадельфии была принята Декларация, которая определила вновь цели и задачи организации. В частности, Декларация подтвердила право каждого человека независимо от расовой, национальной и половой принадлежности на получение определенного уровня благополучия, свободный и достойный труд, экономическую безопасность и равенство возможностей. Декларация определила впоследствии ряд специфических целей МОТ, к которым относятся:

- 1) полная занятость и улучшение уровня жизни;
- 2) облегчение условий работы через урегулирование заработной платы, часов работы и других условий труда, принимая во внимание плоды прогресса;
- 3) признание права на коллективные договоры;
- 4) взаимодействие менеджмента и трудящихся в соответствии с продолжающимся повышением производительности труда;
- 5) взаимодействие работников и работодателя в подготовке и применении социальных и экономических мер, расширении применения мер социальной безопасности, чтобы обеспечить базовый доход всем нуждающимся в поддержке, медицинской помощи и т.д.

Помимо стандартов МОТ, в области труда было принято и подписано значительное количество двусторонних и региональных соглашений.

Одним из аргументов в принятии международного трудового законодательства был аргумент, связанный с преодолением негативных последствий конкуренции для работников, а также необходимости установления правил справедливой конкуренции между работодателями и между странами.

Признавалось, что усиление конкурентоспособности продукции не могло идти вразрез с соблюдением социальных прав работников. Другой причиной разработки международных нормативно-правовых актов в сфере труда стало понимание того, что соблюдение принципов социальной справедливости является условием поддержания демократии и взаимопонимания между странами во всем мире, а международное законодательство должно обеспечивать баланс между экономическим и социальным прогрессом. Само понятие «социальная справедливость» было введено в оборот в 1919 г. на мирной конференции в Версале, когда было принято решение об организации МОТ.

Важным пунктом интеграции национальных экономик в международное законодательство является ратификация национальными законодательными органами всех основных конвенций, касающихся прав и свобод трудящихся. Ратификация способна предотвратить принятие непопулярных мер, а также мер, не отвечающих требованиям времени со стороны правительств стран на рынке труда. Международные трудовые стандарты играют роль «всеобщего международного закона». Наиболее авторитетными глобальными инструментами международного трудового законодательства следует считать конституцию МОТ и ее многочисленные конвенции и рекомендации. Некоторые принципы содержатся в Преамбуле Конституции и в Декларации, раскрывающей цели и задачи Организации, принятой на Конференции в Филадельфии в 1944 г. Конвенции МОТ создают обязательства для государств соблюдать их основные принципы, рекомендации носят добровольный характер и скорее дают указания к действию.

Существует определенная иерархия конвенций. В первую категорию входят конвенции, связанные со свободой ассоциаций и коллективными соглашениями (87-я и 89-я Конвенции), принудительным трудом (29-я и 105-я Конвенции), недискриминационной занятостью (100-я и 111-я Конвенции) и детским трудом (138-я Конвенция). Во вторую категорию входят технические стандарты, которые обосновывают нормы, касающиеся улучшения условий работы.

1. Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г., № 87). Этот документ устанавливает права рабочих и работодателей формировать организации или объединяться, исключая лидерство одной из сторон, гарантирует свободу функционирования подобных организаций без права вмешательства властей.

2. Конвенция МОТ о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г., № 98). Этот документ

обеспечивает защиту от дискриминации па право объединения работников, защищает организации работников и работодателей от вмешательства в работу друг друга, поддерживает меры по коллективному сотрудничеству.

3. Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде (1930 г., № 29). Данная Конвенция требует ликвидации всех форм принудительного труда. При этом в качестве исключения рассматриваются работы, связанные со службой в армии, участием в военных действиях, ликвидацией последствий чрезвычайных ситуаций и т.д.

4. Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда (1957 г., № 105). Запрещает использование любой формы принудительного труда как средства политического принуждения или обучения, наказания за выражение политических или идеологических взглядов, мобилизации рабочей силы, повышения трудовой дисциплины, наказания за участие в забастовках или дискриминации.

5. Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий (1958 г., № 111). Призывает национальные правительства ликвидировать дискриминацию в доступе к занятости, подготовке и условиям работы на основе расовых, половых, религиозных и иных взглядов.

6. Конвенция МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г., № 100). Данная Конвенция призывает к равной оплате за труд мужчин и женщин при равных условиях.

7. Конвенция МОТ о минимальном возрасте при приеме на работу (1973 г., № 138). Конвенция нацелена на сокращение использования детского труда, настаивает на том, что возраст начала трудовой деятельности не должен быть ниже возраста завершения среднего образования и в любом случае не должен быть ниже 15 лет (или 14 лет для развивающихся стран). основополагающим документом, объединяющим все основные принципы достойной и справедливой работы, является

Декларация МОТ о фундаментальных принципах и правах в сфере труда, которая была принята на 86-й Международной конференции по труду в 1998 г. Ее основными положениями являются: соблюдение принципов справедливости в отношении работников и работодателей, право на свободу собраний и коллективных соглашений, сокращение дискриминации в отношении занятости, устранение детского труда и принудительного труда. Необходимо отдельно сказать об ООН в целом как организации, несущей ответственность за соблюдение прав работников во всем мире, хотя последняя признает приоритет в решении вопросов занятости за МОТ. Отдельные принципы, касающиеся регулирования трудовых отношений, отражены в таких программных документах, как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт о гражданских и политических правах, которые узаконили основные права человека. В 1966 г. была принята, а через 10 лет вступила в силу Всемирная декларация прав человека. Генеральная Ассамблея ООН приняла также ряд законодательно взаимосвязанных конвенций, касающихся проблем труда. Наиболее важными из них являются Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1969), Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Конвенция о правах детей (1989), Конвенция о статусе беженцев (1954), Конвенция о статусе апатридов (1960). Международные нормативно-правовые акты, принятые на уровне ООН и МОТ, являются основополагающими при выстраивании политики управления на региональных рынках труда, которые отличаются друг от друга рядом особенностей.

Именно эти документы могут быть эффективно использованы в разработке специфических региональных инструментов регулирования социально-трудовых отношений и тем самым способствовать развитию социального партнерства.

## Литература

1. Декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».

2.Климов П.В. Трудовые ресурсы, Москва, 2000- 148с

3Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. Тверь. 2001- С.19

---