

А. М. Митяева<sup>2</sup>

## ЗАКОНОДАТЕЛЬНО-НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ

Международное законодательство в сфере труда является необходимой составляющей регулирования мирового рынка труда и его национальных сегментов.

---

<sup>2</sup> Заведующая кафедрой социального управления и конфликтологии Орловского государственного университета им. И. С. Тургенева, доктор педагогических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ. Автор более 210 научных публикаций, в т. ч.: «Профессиональная научно-исследовательская деятельность выпускников вузов», «Интеграция в профессиональной подготовке студентов в условиях модернизации образования», «Технологическое обеспечение реализации модели профессиональной подготовки специалистов по работе с молодежью» (в соавт.), «Interethnic communication and interaction of students in their professional training» (в соавт.), «Psychological counseling strategies for women regarding their level of fulfillment of need for personal development» (в соавт.), «Разрешение конфликтов в социальной среде» и др.

Первые международные акты, касающиеся мирового рынка труда, были приняты в XIX веке.

В период Первой мировой войны тред-юнионистские организации по обе стороны фронта настояли на том, чтобы во время перемирия их голос был услышан. В рамках мирной конференции Комиссия по международному трудовому законодательству рассмотрела вопрос о правах трудящихся. Работа Комиссии способствовала включению в Версальский договор и в другие мирные договоренности XIII части, связанной 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 труда была созвана в октябре 1919 года 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 вновь определила 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. Впоследствии Декларация назвала 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 работодателей в подготовке и выполнении социальных и экономических решений, расширении мер социальной безопасности с целью обеспечения базового дохода для всех нуждающихся в поддержке, медицинской помощи и т. д.

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

Одним из оснований при принятии международного трудового законодательства был аргумент, связанный с преодолением негативных последствий конкуренции для работников, а также с необходимостью установления правил справедливой конкуренции между работодателями и странами. Было признано, что усиление конкурентоспособности продукции не может 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. Понятие «социальная справедливость» было введено в оборот в 1919 году 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. Это может предотвратить принятие непопулярных мер, а также мер на рынке труда, не отвечающих требованиям времени, со стороны правительств. 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, принятой

на Конференции в Филадельфии в 1944 году и раскрывающей цели и задачи МОТ. Конвенции МОТ являются обязательными для государств в части соблюдения их основных принципов, в то время как 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), недискриминационной занятостью (100-я и 111-я) и детским трудом (138-я). Вторая категория включает технические стандарты, которые обосновывают нормы, касающиеся улучшения условий работы.

1. *Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию* (1948 г., № 87) устанавливает право рабочих и работодателей создавать 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) обеспечивает защиту от дискриминации на 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) 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) 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) 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).

Основополагающий документ, объединяющий все основные принципы достойной и справедливой работы, — Декларация МОТ о фундаментальных принципах и правах в сфере труда, принятая на 86-й Международной конференции по труду в 1998 году. 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, которая несет ответственность за соблюдение прав работников во всем мире, хотя и признает за МОТ приоритет в решении вопросов занятости. 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 году 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 важные из них — 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 / П. В. Климов. — М., 2000.
3. *Медведев О. М.* Правовые проблемы обеспечения занятости населения / О. М. Медведев. — Тверь, 2001. — С. 19.