

Тема 18.

Международно-правовое регулирование труда

1. Понятие и субъекты
международно-правового
регулирования труда
2. Источники международно-
правового регулирования
труда

1. Понятие и субъекты
международно-правового
регулирования труда

Международно-правовое регулирование труда представляет собой единое межгосударственное регламентирование наемного труда, основанное на ратифицированных нормах международных организаций и международно-правовых договорах.

«Проникновение» норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство КР происходит по двум направлениям:

во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является КР, что главным образом связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных Наций (ООН), Международной Организации Труда (МОТ), Содружества Независимых Государств (СНГ);

во-вторых, путем заключения Кыргызстаном двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами, то есть совместной нормотворческой практикой двух или нескольких конкретных государств, заинтересованных в обоюдном или региональном урегулировании вопросов трудового

законодательства

Основным субъектом международно-правового регулирования труда в настоящее время является **Международная Организация Труда (МОТ)**, ставшая по соглашению с ООН (1946 г.)

специализированным ее учреждением, провозгласившим в качестве своей цели содействие улучшению условий труда наемных работников во всех странах.

Постоянным органом МОТ является **Международное Бюро Труда (МБТ)**, выполняющее функции секретариата МОТ. МБТ не наделено полномочиями субъекта международно-правового регулирования труда, но оно играет важную роль в подготовке конвенций и рекомендаций, а также в наблюдении за их применением.

В 1992 году – сразу после обретения независимости – Кыргызстан стал членом Международной организации труда. В 2004 году в Бишкеке был открыт первый проектный офис МОТ. С тех пор эта международная организация активно работает над созданием в стране условий для достойного труда.

Субъектами международно-правового регулирования труда на региональном уровне и двусторонней основе могут быть различные объединения государств. Так, в настоящее время отдельными полномочиями по такому регулированию обладают члены Содружества Независимых Государств (СНГ), образовавшегося в 1991 г. Как член СНГ, имеет такие полномочия, естественно, и Кыргызстан.

2. Источники международно- правового регулирования труда

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются **акты, принятые МОТ.**

Конвенция - любое международное соглашение, устанавливающее взаимные права и обязанности государств, ратифицировавших его.

Рекомендация представляет собой обращенное к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства.

По своему содержанию нормативные акты МОТ обычно классифицируются по следующим группам:

- акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
- акты, относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;
- акты, регулирующие условия труда;
- акты по технике безопасности и производственной санитарии;
- акты, регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
- акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;
- акты, регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

КР к 1998г. ратифицировала семь основополагающих Конвенций МОТ:

1. Конвенция № 29 1930г. «О принудительном труде»;
2. Конвенция № 87 1948г. «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»;
3. Конвенция № 98 1949г. «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»;
4. Конвенция № 100 1951 г. «О равном вознаграждении»;
5. Конвенция № 105 1957г. «Об упразднении принудительного труда»;
6. Конвенция №111 1958г. «О дискриминации в области труда и занятий»;
7. Конвенция №138 1973г. «О минимальном возрасте для приема на работу».

Источником международно-правового регулирования труда является **Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.**, в которой также сформулированы основные трудовые права и свободы человека:

- право на труд,
- на свободный выбор работы,
- на защиту от безработицы;
- право на справедливые и благоприятные условия труда;
- право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- право на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи;
- право на создание профсоюзов и вступления в них;
- право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск.

Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера. Это в большей мере программный, политический акт.

Важнейшие документы ООН, фиксирующие трудовые права - это **Международные пакты о правах человека**, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г.

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах трудовым правам посвящено значительное число статей, **в которых закреплены**, право на труд, право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации; удовлетворительные условия существования для работников и их семей; безопасные и здоровые условия труда; одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации; право на отдых; право на профсоюзную организацию; право на забастовку; особая охрана труда, интересов женщин-матерей, детей и подростков.

Особую группу образуют акты Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств. Они носят рекомендательный характер, используются при разработке национального законодательства.

Так, в СНГ принята Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 1994г., действуют двусторонние и многосторонние международные договоры и соглашения по различным вопросам сферы регулирования труда.

В СНГ Кыргызская Республика является участником следующих многосторонних международных соглашений:

- Соглашение от 9 сентября 1994г. «О взаимном признании нрав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;
- Соглашение от 9 декабря 1994г. «О порядке расследований несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания»;
- Соглашение от 9 декабря 1994г. «О сотрудничестве в области охраны труда»;
- Соглашение от 12 апреля 1996г. «О порядке разработки и соблюдении согласованных норм и требований по охране труда к взаимопоставляемой продукции»;
- Соглашение от 9 октября 1997г. «О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств - участников Содружества Независимых Государств»;
- Соглашение от 13 января 1999г. «О сотрудничестве по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих».