###### Реферат

По предмету «Трудовое право»

по теме: «Международное трудовое право»

**Содержание**

Введение

1. Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты
2. Источники международного трудового права и основные его трудовые права
3. Международно-правовое регулирование актами МОТ занятости, условий и охраны труда

Заключение

Введение

Международно-правовое регулирование труда— это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его), используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой Международный кодекс труда.

**1. Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты**

В соответствии со ст. 15 Конституции РФ «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено Законом, то применяются правила международного договора». Тем самым Конституция предусмотрела примат международно-правовых норм о труде и в российском трудовом праве. Они теперь являются одним из существенных источников российского трудового права. В них воплотился мировой опыт по регулированию труда. Недаром акты МОТ называют международными стандартами по регулированию труда.

**Международно-правовое регулирование труда**— это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его), используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой Международный кодекс труда.

В соответствии с Федеральным законом «О международных договорах Российской Федерации» под **международным договором** Российской Федерации понимается международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования.

Международные договоры заключаются от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства РФ (межправительственные договоры), от имени федеральных органов исполнительной власти (договоры межведомственного характера).

Вместе с тем существует определенная иерархия самих международных договоров и соглашений, согласно которой наибольшую юридическую силу имеет Устав ООН, далее следуют уставы региональных международных организаций (для государств-участников), затем — международные договоры, в которых установлен приоритет по отношению ко всем последующим, и, наконец, иные международные договоры.

Исходя из этого выделяют международные стандарты труда, которые закреплены в документах ООН, Международной организации труда (МОТ), региональных объединений государств (например, Совет Европы), а также двусторонние межгосударственные договоры и соглашения.

*Субъектами создания международных стандартов о труде* являются ООН и ее специализированный орган — Международная организация труда (МОТ). МОТ существует с 1919 г. как специализированный орган Лиги Наций, а с 1946 г.— ООН. Членами МОТ являются 175 государств.

Трехсторонность (трипартизм) организации МОТ отличает ее от других международных организаций, оказывает существенное влияние на принятие и содержание ее конвенций и рекомендаций. Те и другие принимаются Международной конференцией труда, созываемой ежегодно, на которой присутствуют не только по четыре делегата от стран - членов МОТ, но и их технические советники и наблюдатели. Международная конференция труда принимает международные трудовые нормы (в форме конвенций и рекомендаций), утверждает бюджет МОТ, шкалу взносов членов МОТ, раз в **три года** избирает Административный совет и членов Международного бюро труда. Тема конференции определяется ежегодно Генеральным директором, который является исполнительным главой МОТ и Генеральным секретарем на конференции. Исполнительным органом МОТ является административный совет Международного бюро труда, собирающийся **четыре раза в год** и рассматривающий программы деятельности МОТ. Он также построен по принципу трипартизма; 24 его члена представляют правительства, 12 — предпринимателей и 12 — трудящихся. Из 24 представляемых в нем государств 10 являются постоянными членами этого органа.

Постоянный секретариат МОТ с исследовательским центром, издательством находится в Женеве (Швейцария). У МОТ есть и вспомогательные региональные органы, отраслевые комитеты, комитеты экспертов и т.д. Ее персонал в Женеве и разных странах насчитывает более 2 тыс. служащих разных национальностей. Они ведут исследовательскую работу, готовят доклады, конференции, проводят изучение вопросов на местах.

МОТ публикует периодические издания, статистические материалы, доклады по вопросам труда, информирует об этом своих членов. Устав МОТ указывает, что главной ее деятельностью является международное нормотворчество, т.е. создание международных трудовых стандартов. Более 372 международных актов (конвенций и рекомендаций), составляющих Международный кодекс труда, охватывают такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда подростков, женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, охрана материнства, миграция в поисках работы, инспекция труда, упразднение принудительного труда, минимальные ставки зарплаты, производственный травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией и др. В Международный кодекс труда входит также ряд конвенций и рекомендаций по труду моряков, рыбаков, по труду на плантациях. Для принятия конвенции или рекомендации МОТ необходимо квалифицированное большинство, т.е. 2/3 делегатов конференции, присутствующих на окончательном голосовании.

**2. Источники международного трудового права и основные его трудовые права**

**Источниками**международного трудового права или международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них — декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. Большое внимание ООН уделяет социально-трудовым вопросам. В их развитие МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Но МОТ как специализированная по вопросам труда международная организация может принимать конвенции и рекомендации и по другим вопросам труда, не предусмотренным в актах ООН. Акты МОТ и ООН вместе составляют Международный кодекс труда как юридическая международная основа для издания национальных норм трудового законодательства. (Но следует отметить, что из 300 международных актов о труде Россией ратифицированы менее 50). Все источники международно-правового регулирования труда имеют договорный характер.

Принимает эти акты высший орган МОТ — Генеральная конференция (ассамблея), собирающаяся ежегодно в Женеве. Она построена по принципу трипартизма (т. е. два представителя от правительства страны — члена МОТ и по одному — от работников и работодателей, все четыре представителя голосуют самостоятельно).

Важнейшие источники международного трудового права, принятые ООН, и их содержание.

*Устав ООН* в ст. 55 предусматривает, что деятельность ООН содействует повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития.

Во *«Всеобщей декларации прав человека».,* принятой в 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН, предусмотрены основные трудовые права человека, право на эффективное восстановление нарушенных прав (ст. 8), право на образование, в том числе на общедоступное техническое и профессиональное, включая высшее (ст. 20). В ст. 23 закреплены очень важные права человека: право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи и дополняемое при необходимости и другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Декларация закрепляет - право на отдых, указывая, что «каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск».

Все трудовые права Всеобщей декларации прав человека более развернуто закреплены ООН в 1966 г. в **Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах***,* часть III которого посвящена социально-трудовым правам. И в отличие от Декларации, которая не подлежит ратификации государствами, Международный пакт ООН подлежит ратификации присоединяющимися к нему государствами. Он был ратифицирован СССР, а следовательно, и Россией как его правопреемницей. Таким образом, указанные в нем основные трудовые права и их гарантии являются одной из приоритетных частей российского трудового права. Те его положения, которые прямо не включены в текст российских законов о труде, должны находить прямое их применение, поскольку в соответствии со ст. 15 Конституции РФ они приобретают значение российского трудового законодательства.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит в ст. 2-15 основные международные трудовые права и указывает на осуществление провозглашенных прав без всякой дискриминации по расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим и иным убеждениям, национальному или социальному происхождению, имущественному положению, рождению или иным обстоятельствам (ст. 2), на обеспечение равного для мужчин и женщин права пользоваться экономическими, социальными и культурными правами. Статья 6 данного Пакта предусматривает, что участвующие в нем государства «признают право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. В нем предусмотрены и меры, которые должны быть приняты участвующими в Пакте государствами в целях полного осуществления этого права: программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы. Конституция РФ закрепляет не только гарантии на труда но и четко право на труд. Статья 7 Пакта ООН 1966 г. предусматривает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

-— справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины с равной оплатой за равный труд;

— удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

в) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

с) одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

д) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни

Статья 8 Пакта довольно подробно предусмотрела право каждого пользоваться профсоюзными правами и защитой, включая право на забастовки. При этом в п. 3 этой статьи подчеркнуто, что ничто не дает права государствам — участникам Конвенции МОТ 1948 г. о свободе ассоциаций и защите права на организацию принимать законодательство в ущерб гарантиям этой конвенции.

**Международный пакт о гражданских правах***,* принятый ООН 19 декабря 1966 г. и ратифицированный нашей страной в 1976 г. (Ведомости СССР. 1976. № 17. Ст. 291), также содержит некоторые международные трудовые права. Так, ст. 2 предусматривает равноправие граждан в гражданских (а, следовательно, и трудовых) и политических правах без какого бы то ни было различия (по расе, языку, цвету кожи, полу и т. д.), ст. 25 — равное право граждан и возможность допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе. Статья 8 устанавливает, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду, при этом оговорено, что этот термин не охватывает труд в местах заключения, какую бы то ни было службу военного характера, службу, обязательную при чрезвычайном положении или бедствии, угрожающих жизни или благополучию населения, работу по обыкновенным гражданским обязанностям. Для нашего трудового права важен такой акт ООН, как **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин,** принятая Генеральной ассамблеей ООН 18 декабря 1979 г., ратифицированная СССР в 1980 г. Это не только международный билль о правах женщин, но и программа действий государств-участников в целях обеспечения гарантий этих прав. В ней закреплено понятие дискриминации в отношении женщин (ст. I), ее осуждение во всех формах и обязательства государств участников провести в национальном законодательстве для этого ряд мер (ст. 25). Не считаются дискриминационными специальные меры, направленные на охрану материнства (ст. 4). Данная Конвенция предусматривает ряд мер для ликвидации дискриминации женщин в области образования (ст. 10) и занятости (ст. 11), в том числе по причине замужества или материнства. Предусмотрено также, что все договоры и все другие частные документы любого рода, ограничивающие правоспособность женщин, являются недействительными.

3. Международно-правовое регулирование актами МОТ занятости, условий и охраны труда

Сравнительно новой сферой деятельности МОТ является ее Программа в области совершенствования методов управления предприятиями и повышения производительности труда, а также регулирования занятости. Конечная цель Программы МОТ по управлению предприятиями — способствовать развитию у руководителей предприятий более широкого подхода к своим обязанностям по обучению персонала и другим аспектам повышения производительности труда, усвоению руководителями техники управления современными предприятиями, методов руководства кадрами и развитию прогрессивных взглядов на взаимоотношения между администрацией и трудящимися. Важное значение имеет практическая работа экспертов МОТ по такому обучению, и особенно руководящего персонала, правилам техники безопасности и гигиены труда.

**Основные задачи МОТ согласно ее уставу:**

* разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-бытовых проблем;
* разработка и принятие международно-трудовых норм для осуществления принятой политики;
* помощь странам — членам МОТ в решении проблем занятости и сокращения-безработицы;
* защита трудовых прав человека, улучшение условий, охраны труда, взаимоотношений трудящихся с администрацией, разработка мер по особой защите в труде и занятости слабо социально защищенных групп населения.

К 2001 г. МОТ приняла более 182 конвенций и 190 рекомендаций (в России действуют менее 1/3 этих конвенций). Конвенции МОТ для страны, к ним присоединившейся путем их ратификации, обязательны для исполнения. МОТ контролирует это. Рекомендации МОТ не подлежат ратификации, но их значение в том, что они часто подробно разъясняют конвенции, дополняют их, а рекомендации МОТ по вопросам, не предусмотренным конвенциями, помогают в совершенствовании национального трудового законодательства. Многие рекомендации просто дублируют конвенции, помогая тем странам, которые к соответствующей конвенции не присоединились.

Основные трудовые права человека были, как указывалось, закреплены актами ООН. Эти трудовые права конкретизируют акты МОТ, например, о запрете принудительного труда — Конвенция № 29 (1936 г.) и Конвенция № 105 (1957 г.). В Конвенции № 29 развернуто дается понятие принудительного труда, в Конвенции № 105 расширены меры по устранению принудительного труда, в том числе запрет его в качестве меры дисциплинарного взыскания.

Большое количество актов МОТ конкретизирует положения актов ООН о равноправии в труде и запрете дискриминации в труде и занятости (Конвенции № 100, 111 и 117 и др.).

Общие положения о занятости Пакта ООН 1966 г, и в частности о достижении государствами участниками полной производительной занятости, конкретизированы в ряде конвенций и рекомендаций МОТ, относящихся главным образом к защите от безработицы слабо защищенных групп населения (инвалидов, женщин, молодежи, пожилых, трудящихся-мигрантов) или к определенным отраслям (сельскому хозяйству, рыболовству и др.). Так, Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.) провозглашает активную политику государств в содействии полной продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения. Эти положения закреплены в российском Законе «О занятости населения в Российской Федерации». Конвенции № 2 и 88 обязывают создавать бесплатные органу (бюро) занятости для обеспечения полной занятости.

В ряде актов МОТ установлены критерии незаконного увольнения и предусмотрена защита от них. Так, Конвенция № 158 предусматривает, что увольнение возможно лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника, или признанием производства банкротом. Мы эту Конвенцию пока не ратифицировали, поскольку у нас эти основания закреплены четче и яснее.

Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» еще в 1935 г. установила международный стандарт рабочей недели — 40 часов как нормальное рабочее время. Этот стандарт некоторые развитые страны, например, Франция, по национальному законодательству сократили до 39 часов в рабочую неделю, а теперь она перешла на 35-часовую рабочую неделю. Сверхурочные работы согласно актам МОТ (Рекомендация № 116) допускаются лишь в определенных случаях и пределах и подлежат дополнительной оплате.

Ежегодные оплачиваемые по среднему заработку отпуска установлены Конвенциями МОТ № 52 (1936 г.) и № 132 (1970 г.), согласно которым такой отпуск предоставляется не менее трех рабочих недель за каждый год работы. В стаж на отпуск засчитывается и болезнь, и отпуск по беременности и родам. Конвенций № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.) установила еженедельные выходные дни.

По вопросам заработной платы МОТ приняла ряд конвенций и рекомендаций, в основном они касаются установления государственного минимума зарплаты (Конвенция № 131 1970 г.), равной оплаты за равноценный труд мужчины и женщины (Конвенция № 100 1951 г.), охраны заработной платы (Конвенция № 95 1949 г.), обязывающая государства обеспечить систематическую выплату заработной платы).

Особенно много конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам охраны труда (техники безопасности и гигиены труда), в частности о запрете использования некоторых вредных веществ (белый фосфор, бензол и др.) в производстве, об охране труда детей и подростков, минимальном возрасте их допуска к отдельным видам труда, о запрете использования труда их и женщин на подземных работах, о медицинском освидетельствовании детей и подростков для выяснения их пригодности к труду в промышленности. Есть также акты, касающиеся охраны труда моряков, женщин, охраны материнства, ограничения подъема тяжестей и ряд других актов по защите трудящихся на производстве, технике безопасности и гигиене труда, защите от профессиональных заболеваний. Например, Конвенция № 193 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963 г.) предусматривает меры по безопасности для работающих с механизмами, оборудованием, Конвенция № 148 (1977 г.) — меры по защите трудящихся от профессионального риска (т.е. профессионального заболевания), вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, Конвенция № 184 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970 г.) направлена на профилактику таких несчастных случаев.

Ряд актов МОТ посвящен профсоюзам, их правам на коллективные переговоры, например Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организации» (1948 г.), Конвенция №11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921 г.).

Ряд актов МОТ закрепляет международный бипартизм (трудящиеся и администрация) и трипартизм коллективных социально-партнерских отношениях на уровне предприятий (Рекомендации № 94 и 129).

Рекомендации № 130 посвящены порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Как видим, акты ООН и МОТ дают международные стандарты труда почти по всем институтам особенной части трудового права и по многим вопросам общей части. Их влияние на национальное законодательство всех государств, в том числе и современной России, очень большое. Следовало бы лучше их использовать в Трудовом кодексе РФ.

**Заключение**

В соответствии со ст. 15 Конституции РФ «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено Законом, то применяются правила международного договора». Тем самым Конституция предусмотрела примат международно-правовых норм о труде и в российском трудовом праве. Они теперь являются одним из существенных источников российского трудового права. В них воплотился мировой опыт по регулированию труда. Недаром акты МОТ называют международными стандартами по регулированию труда.

**Список используемой литературы**

#### Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена резолюцией 217 Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. Международно-правовые акты / Сборник документов. М., 2000. С. 39.

1. Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Рим, 4 ноября 1950 г. Международно-правовые акты / Сборник документов. М., 2000. С. 539.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А Генеральной Ассомблеи от 16 декабря 1966 г.. Международно-правовые акты / Сборник документов. М., 2000. С. 44.
3. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г.
4. Ершова Е.А. Теоретические и практические вопросы применения международного и российского трудового права // Трудовое право. 2004. № 2.
5. Кисилев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. 2005.