



Apply Human Rights

Введение в международное трудовое право.

Целью международного правового регулирования труда является защита прав трудящихся и их профессиональных объединений, улучшение условий труда за счет создания правовых гарантий.

Международные положения следует рассматривать как добровольно-обязательные. Они являются дополнением к национальному законодательству в области трудовых отношений. Это международное регулирование основано на ратификации конвенций и других документов, принятых международными организациями и органами, в основном Организацией Объединенных Наций (ООН) и Международной организацией труда (МОТ).

Основными правами каждого человека в сфере труда являются право на труд, право на объединение, право на свободу от дискриминации на рынке труда, право на свободу от принудительного труда и некоторые другие. Эти права закреплены в таких документах, как **Всеобщая декларация прав человека** и **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах**.

Международная организация труда (МОТ) устанавливает минимальные требования относительно прав трудящихся и организации трудового процесса. Эти требования касаются коллективных договоров, продажи предприятий и процедур банкротства, прав трудящихся на получение информации и выражение своего мнения, рабочего времени, справедливой оплаты труда и внештатной рабочей силы. Эти требования дополняет рамочный договор между участниками трудовых отношений и ЕС. Таким образом, все государства – участники ЕС приняли

Принцип свободы ассоциаций является основополагающим. Он закреплен в **Уставе МОТ (1919)**, в **Филадельфийской Декларации МОТ (1944)**, и в **Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998)**. Кроме того, это право провозглашено во **Всеобщей декларации прав человека (1948)**. Право на объединение и организацию работодателей и трудящихся является необходимым условием для рационального ведения коллективных переговоров и социального диалога. Тем не менее, по-прежнему существуют проблемы в применении этого принципа: в некоторых странах определенные категории работников (например, государственные служащие, моряки, работники в зонах экспортной переработки) лишены права на свободу ассоциаций, деятельность таких организаций трудящихся и работодателей незаконно приостанавливается, а в некоторых экстремальных случаях активистов трудовых организаций арестовывают или убивают. Стандарты МОТ в сочетании с работой Комитета по свободе объединений способствуют преодолению трудностей, обеспечивая уважение к этому фундаментальному праву во всем мире.

Свобода ассоциаций дает возможность эффективного ведения переговоров между работниками и работодателями. Право на свободу ассоциаций в сочетании с практикой ведения коллективных переговоров, в которых работники и работодатели имеют равное право голоса, – это залог честного и справедливого результата таких переговоров.

Коллективные переговоры позволяют обеим сторонам договориться о справедливых трудовых отношениях и предотвращают дорогостоящие трудовые споры. Действительно, некоторые исследования показали, что в странах с развитыми традициями коллективных переговоров, как правило, менее выражено неравенство в заработной плате, ниже уровень безработицы, реже происходят забастовки по сравнению со странами, где ведение коллективных переговоров менее развито. Коллективные переговоры стали инструментом, который позволил, например Республике Корея выстоять во время азиатского финансового кризиса и помог ЮАР осуществить сравнительно плавный переход к эре постапартеида. Стандарты МОТ содействуют продвижению коллективных переговоров и пониманию того, что здоровые трудовые отношения выгодны всем.

Несмотря на то, что **принудительный труд** получил всеобщее осуждение, по недавним оценкам МОТ, его жертвами являются не менее 12,3 млн. человек в мире. Из них 9,8 млн. эксплуатируются частными работодателями, в том числе более 2,4 млн. являются жертвами принудительного труда в результате торговли людьми. Еще 2,5 миллиона вынуждены работать на государственные или повстанческие вооруженные группы. Традиционное рабство до сих пор существует в некоторых частях Африки, а труд в виде принудительного найма присутствует во многих странах Латинской Америки, в странах Карибского бассейна и других регионах. Во многих странах домашняя прислуга оказывается в ситуации принуждения к труду. Зачастую люди удерживаются в домах своих работодателей под угрозой фактического насилия. Кабальный труд ещё сохраняется в странах Южной Азии, где миллионы мужчин, женщин и детей привязаны к своей работе через порочный круг задолженности. В Европе и Северной Америке все большее число женщин и детей становятся жертвами торговцев, которые продают их в сексуальное рабство. Наконец, принудительный труд иногда налагается в качестве наказания за выражение политических взглядов.

Для многих правительств мира упразднение принудительного труда остается одной из важнейших проблем 21-го века. Принудительный труд является не только серьезным нарушением основных прав человека, но и главной причиной нищеты и препятствием на пути экономического развития. Стандарты МОТ о запрещении принудительного труда в сочетании с целенаправленной технической помощью являются основными международными инструментами борьбы с этим злом.

Использование **детского труда** представляет собой нарушение основных прав человека. Доказано, что детский труд препятствует нормальному развитию ребенка и может привести к пожизненной физической или психологической травме. Данные исследований указывают на тесную связь между бытовой нищетой и использованием детского труда. Детский труд укореняет бедность из поколения в поколение. Дети из бедных семей вынуждены пропускать школьные занятия, что ограничивает их перспективы продвижения по социальной лестнице. Снижение уровня человеческого капитала напрямую связано с низкими темпами экономического роста и социального развития. Недавнее исследование МОТ показало, что устранение детского труда в переходных и развивающихся странах могло бы принести экономические выгоды, почти в семь раз превышающие затраты на улучшение школьного образования и

социальных услуг. Нормы МОТ по вопросам детского труда являются основными международно-правовыми инструментами борьбы с этой проблемой.

Миллионы женщин и мужчин во всем мире лишены доступа к трудоустройству и профессиональной подготовке, получают низкую заработную плату либо ограничены определенным набором профессий всего лишь на основании их пола, цвета кожи, этнического происхождения или убеждений, вне зависимости от их возможностей и навыков. В ряде развитых стран, к примеру, работающие женщины получают до 25% меньше, чем коллеги-мужчины, выполняющие равноценную работу. **Свобода от дискриминации** является фундаментальным правом человека и необходима для свободного выбора рода деятельности, полного раскрытия своего потенциала и получения справедливого материального вознаграждения. Равенство на рабочем месте имеет также значительные экономические выгоды. Работодатели, которые поощряют равенство, имеют доступ к более разнообразной рабочей силе. Работники, обладающие равными правами, имеют возможность профессиональной подготовки и зачастую получают более высокую заработную плату, тем самым улучшая общее качество рабочей силы. Прибыли в условиях глобальной экономики более справедливо распределяются в равноправном обществе, что ведет к большей социальной стабильности и более широкой общественной поддержке для дальнейшего экономического развития. Стандарты МОТ о равенстве – это инструменты ликвидации дискриминации во всех сферах трудовых отношений и в обществе в целом.

Прекращение трудовых отношений является негативным опытом для работника, и потеря дохода оказывает непосредственное влияние на его благополучие и благополучие его семьи. Поскольку многие страны сегодня стремятся к гибкости рынка занятости, а глобализация дестабилизирует традиционные формы занятости, растет число работников, столкнувшихся с принудительным прекращением трудовых отношений. В то же время возможность сократить штат и уволить неудовлетворительных работников является неотъемлемым правом работодателей в целях сохранения рентабельности предприятия.

Стандарты МОТ о прекращении трудовых отношений призваны сохранить право работодателя уволить работника при наличии причин. В то же время, такие увольнения должны быть справедливыми и использоваться в качестве крайней меры, не оказывая негативного воздействия на работника.

Большинство людей работают, чтобы заработать на жизнь. Тем не менее, во многих странах мира доступ к адекватной и регулярной **заработной плате** не является гарантированным, а невыплата заработной платы приводит к огромной задолженности. Иногда заработная плата выплачивается в форме облигаций, промышленных товаров и даже алкоголя. Большая задолженность по заработной плате приводит к долговой кабале и рабству. Нередко работники сталкиваются с потерей заработной платы в случае банкротства работодателя. Нормы МОТ по заработной плате направлены на решение этих проблем - они регулируют вопросы выплаты заработной платы, установления ее минимального уровня и вопросы ее выплаты в случае неплатежеспособности работодателя.

Регулирование **рабочего времени** является одним из старейших вопросов в трудовом законодательстве. Уже в начале 19-го века было признано, что чрезмерная продолжительность рабочего дня создает опасность для здоровья работников и членов их семей. Самая первая Конвенция МОТ, принятая в 1919 году, ограничила часы работы и урегулировала периоды отдыха для работников. Сегодня стандарты МОТ о рабочем времени обеспечивают основу регулирования продолжительности рабочего дня, ежедневных и еженедельных периодов отдыха и ежегодных

отпусков. Эти документы позволяют обеспечить оптимальный режим труда и отдыха работников, тем самым гарантируя высокую производительность труда при сохранении физического и психического здоровья работников. Нормы о неполном рабочем дне становятся все более важными для решения таких вопросов, как создание рабочих мест, и поощрение равенства между мужчинами и женщинами.

Стандарты МОТ в области **социального обеспечения** предусматривают различные виды социального страхования в рамках различных экономических систем на разных этапах развития. Конвенции о социальном обеспечении содержат положения с широким диапазоном вариантов и условий. В эпоху глобализации, когда люди все чаще подвергаются глобальным экономическим рискам, растет сознание того, что лежащая в основе национальной политики социальная защита может стать важным буфером, смягчающим многие негативные социальные последствия кризиса. По этим причинам в резолюции Международной конференции труда в 2001 году правительства, работодатели и работники призвали МОТ улучшить работу по вопросам социальной защищенности с целью ее распространения на всех, кто в ней нуждается.

Конвенция № 183 предусматривает 14 недель **декретного отпуска** для женщин. Женщины, которые отсутствуют на работе по причине ухода за ребёнком, имеют право на получение денежного пособия, гарантирующего им содержание самой себя и ребенка в надлежащих условиях. Пособие не должно составлять менее двух третей ее предыдущего заработка. Конвенция также требует, чтобы государства-участники приняли меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не обязаны были выполнять работу, которая считается вредной для здоровья матери или ее ребенка, а также предусмотрели защиту от дискриминации. Нормы МОТ также запрещают работодателям прекращать трудовые отношения с женщиной во время ее беременности, нахождения в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребёнком. По окончании отпуска женщине должно быть предоставлено право вернуться на ту же должность или на эквивалентное место работы с оплатой труда по той же ставке. Эти нормы также гарантируют кормящей женщине право на как минимум один перерыв в работе или на сокращение рабочего времени.

В Уставе МОТ, закреплённом в Филадельфийской декларации, указывается, что "каждый человек независимо от расы, вероисповедания или пола имеет право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической безопасности и равных возможностей. Достижение этого должно являться главной целью национальной и международной политики". **Социальная политика**, сформулированная в рамках диалога между социальными партнерами, дает лучшие шансы для достижения целей, установленных международным сообществом. Соответствующие стандарты МОТ являются основой для создания социальной политики, которая обеспечивает экономическое развитие всех, кто в нем участвует.

В разделе **«Регулирование»** можно найти наиболее важные международные нормы в области трудового права, международные соглашения, конвенции, декларации, резолюции и другие документы.

На национальном уровне в большинстве стран осуществление и соблюдение трудовых прав оговаривается в национальном законодательстве. На нашей странице также публикуются региональные соглашения по трудовому праву, их можно найти в разделах определённой географической области (**Африка, Южная Америка, Азия, Ближний Восток, Европа и Океания**).

В категории **«Судебная практика»** мы даем ссылки на наиболее важные базы данных

с богатым доступом к делам о нарушении прав человека, в том числе в области трудового права.

В категории «**Мнения правовых экспертов**» мы публикуем актуальные правовые вопросы, которые рассматриваются и анализируются адвокатами и юридическими экспертами международного и национального уровней. Эти официальные письменные заключения представляют собой точку зрения экспертов, отражающую значение законодательства в области трудовых отношений, его вероятную интерпретацию судом и возможность его применения к конкретным обстоятельствам.

«**Комментарии и замечания**» - это еще одна категория, в которой приводится толкование содержания положений в области трудового права, подборка замечаний общего порядка и общих рекомендаций, принятых договорными органами по правам человека.

Доступ к средствам правовой защиты при нарушениях прав человека играет важную роль. Именно поэтому в разделе «**Процедуры подачи жалоб**» содержится обзор процедур подачи жалоб согласно правилам ООН и других международных органов. Лица, чьи права, по их мнению, были нарушены, и которые исчерпали все имеющиеся средства правовой защиты на национальном уровне, могут представить письменную жалобу в один из комитетов ООН и в международные суды для более детального рассмотрения.

Раздел «**Библиография**» включает перечень изданий и публикаций по теме трудового права.

Если вы хотите связаться с лицами или организациями, работающими в области защиты и поддержки прав человека, и получить комментарий по определенному вопросу, зайдите в раздел «**Контактные лица/организации**».