



## ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

А. ВОЛОХОВ,

кандидат юридических наук, специалист I категории Счетной палаты Украины

### SUMMARY

The history of international legal regulation of labour and its current trends are analyzed in this article. Several reasons, having a significant impact on formation and development of intergovernmental cooperation concerning waged labour regulation are highlighted. The activity of historical figures influencing the creation of the first international labour agreements, like R. Owen, J. Blanqui, Ch. Hindley, D. Legrand are analyzed. The modern tendencies of international regulations of labour, especially the usage of «soft» law, program regulation of the UN, the ILO or European Union, the activity of non-state organizations and MNCs are investigated.

**Key words:** the emergence of international labor standards, international legal regulation of labour, history of labour law.

\* \* \*

В статье исследуется история возникновения и развития международно-правового регулирования труда. Выделяется ряд ключевых причин, которые оказали влияние на развитие межгосударственного сотрудничества в сфере регулирования наемного труда. Анализируется деятельность видных исторических личностей, таких как Р. Оуэна, Ж. Бланкюи, Ч. Хиндли, Д. Леграна, которая способствовала возникновению международных трудовых стандартов. Отдельным вопросом рассматриваются современные тенденции международного регулирования труда, в первую очередь использование актов «мягкого» права, программных актов, а также активное нормотворчество негосударственных международных организаций и транснациональных корпораций.

**Ключевые слова:** возникновение международных трудовых стандартов, международное регулирование труда, история трудового права.

*Постановка проблемы. Последнее время все большее внимания в правовой науке уделяется исследованию международных трудовых стандартов, их влияния на усовершенствование национального законодательства. Однако, становление международного регулирования труда, равно, как и его современные тенденции, оказались вне поля зрения многих специалистов.*

Отдельные вопросы истории международного регулирования труда поднимались в работах таких видных ученых, как Е. В. Краснова, Н. Л. Лютова А. М. Лушниковой, К. Л. Томашевского, Дж. Фолловза, Г. И. Чанышевой, И. В. Шестеряковой. Впрочем, ни одной фундаментальной работы по возникновению и развитию международного регулирования труда в настоящее время нет, что в целом говорит об актуальности данного исследования. Собственно, **цель** этой статьи не только заполнить вышеуказанный пробел в науке, но и обратить внимание на те перспективные направления международного регулирования труда, которые следует развивать для эффективного применения международных трудовых стандартов.

**Изложение основного материала.** Следует отметить, что первые идеи, которые аргументировали необходимость международного регулирования условий труда, возникли еще в XIX веке, то есть почти одновременно с появлением трудового или,

как его сначала называли, «фабричного» законодательства. Впрочем, на становление межгосударственного сотрудничества в сфере наемного труда повлияли разные по своему происхождению и значению причины, которые даже сейчас определяют цели и принципы международного регулирования труда.

Во-первых, промышленная революция, открыв ранее невозможные темпы наращивания производства, изменила отношения между работником и работодателем, сделав первого менее важным звеном в производственном процессе. Использование новых машин и технологий не только не привело к росту материального благополучия в обществе, но и наоборот ухудшило условия труда и жизни рабочих, стало причиной возрастающего производственного травматизма и значительного роста безработицы в Европе. Как результат, возникает новый общественный класс – пролетариат.

Во-вторых, в буржуазной Европе начали быстрыми темпами распро-

страняться гуманистические идеи, сводившиеся к тому, что трудящиеся, работая в сложных, порой нечеловеческих условиях требуют определенной помощи и защиты со стороны государств, а последние, в свою очередь, должны объединиться с целью установления более гуманных трудовых стандартов. Основателем идей трудового гуманизма принято считать британского промышленника, социалиста-утописта и филантропа Роберта Оуэна (1771-1858), который не раз обращался в британский парламент, предлагая принять «гуманное фабричное законодательство» для преодоления бедности среди работающего населения; выступал за социальную революцию в сознании людей [1, с. 496]. Р. Оуэн был уверен, что в основе поведения людей лежит не их собственная воля, а «всесокрушающее влияние системы». Поэтому, изменив условия жизни и труда рабочих, можно решить многие проблемы общества, добиться благополучия для каждого человека [2, с. 72].

В-третьих, еще в середине XIX века над миром нависла реальная угроза социальных волнений, которые могли приобрести глобальные масштабы (что в принципе и произошло позже – в конце Первой мировой войны). Быстрые темпы распространения коммунистических и социалистических учений, которые



придерживались исключительно радикальных и революционных методов борьбы, наряду с укреплением профсоюзного движения в Европе, заставляли правительства государств прибегать к единой политике в сфере труда, внедрять аналогичные по своему содержанию социальные реформы для уменьшения социального напряжения в обществе.

Наконец, существенная разница в уровне развития и эффективности внутригосударственного трудового законодательства стран Европы начала сказываться на межгосударственной экономической конкуренции. Низкие затраты на оплату рабочей силы стали существенным экономическим преимуществом ряда государств, в которых трудовые законы были неэффективными или отсутствовали как таковые. Международные соглашения в сфере труда должны были уравнивать существующие возможности национальных экономик и собственно преодолеть вызванный внутренними трудовыми законами экономический дисбаланс [3, с. 11-13].

Большинство ученых отмечают, что именно британец Роберт Оуэн, активно развивая идеи трудового гуманизма, заложил фундамент в международной защите трудовых прав людей. Еще в 1818 г. он обращался к Конгрессу Священного союза, который проходил в г. Аахен, с петицией, в которой отмечал, что «обязанность всех просвещенных монархов состоит в объединении совместных усилий для улучшения положения бедняков». В этом же обращении Р. Оуэн предложил использовать его богатый опыт в создании коммун промышленных рабочих, которые строятся на принципах равенства и справедливости. Британец утверждал, что такая система общественной кооперации «...ведет к превращению человеческого характера из дурного в хороший вследствие возникновения изобилия, уважения к разумно направленному трудолюбию...» [2, с. 293]. Однако большинство государств не проявили никакого интереса к петиции британского промышленника. Более того, тогдашнее прусское правительство официально отказалось от предложений реформа-

тора, утверждая, что такие социальные изменения влекут за собой полную утрату контроля над населением страны [4, с. 23]. Впрочем, в правовой науке существуют мнения, что Р. Оуэн стремился лишь ознакомить монархов с тяжелыми условиями труда работников, предоставить им отдельные рекомендации касательно реформирования их внутригосударственного законодательства [5, с. 554].

Известный дореволюционный русский ученый Н. Н. Кравченко утверждает, что основателем и идейным вдохновителем международной регламентации труда выступает французский экономист, профессор парижской Национальной школы искусств и ремесел Жером Адольф Бланкюи (1798-1854), который впервые раскрыл свои идеи в работе «Cours d economie industrielle» (Paris, 1838-1839) [6, с. 246]. Впрочем, Ж. Бланкюи занимался только теоретическими разработками далекими от тогдашних политических реалий. Более того, он никогда не пытался реализовать свои разработки на практике.

Идея создания первых международных трудовых соглашений принадлежит британскому политику и промышленнику Чарльзу Хиндли (1796-1857). В 1833 г. он, как член Палаты общин британского парламента, поддержал законопроект о сокращении рабочего времени, в основу которого положена процедура согласования интересов сторон. Ч. Хиндли был уверен, что сокращение рабочего времени можно легко компенсировать благодаря тем преимуществам, которые дают разные технические усовершенствования, концентрация производства, профессиональный уровень и мастерство работников. Исходя из этого, британский политик утверждал, что продолжительность рабочего времени не связана с эффективностью производства и не должна выступать конкурентным преимуществом. Поэтому существует потребность в разработке и заключении международных соглашений для регламентации рабочего времени работников [7, с. 10].

Настоящим «первопроходцем в международной защите условий тру-

да» следует считать французского промышленника из Эльзаса Даниэля Леграна (1783-1859), который в 1840-х годах обратился к руководителям разных стран с предложением заключить международные соглашения в сфере труда. Именно Легран предложил правительству Франции принять проект первого международного фабричного закона. За свою жизнь он написал около 900 различных писем королям, императорам, принцам, политическим деятелям и дипломатам Европы и Америки, призывая их совместными усилиями облегчить условия работников, страдающих от непосильного труда [5, с. 554-555]. Международные трудовые стандарты для Леграна были также необходимым условием обеспечения социальной стабильности. Например, в письме к французскому политику герцогу де Бройли от 31 декабря 1847 г., Легран отмечал, что «международное регулирование труда является одним из необходимых средств предупреждения возможной социальной революции, а поэтому правительства всех культурных стран должны вместе заняться решением рабочего вопроса» [8, с. 238]. Конечно, Легран преследовал и собственные, сугубо коммерческие интересы, ведь обеспечение трудовых прав работников отражается на себестоимости продукции, что, в свою очередь, сказывается на ее конкурентоспособности и, как следствие, прибыли предпринимателей.

Деятельность Оуэна, Хиндли, Бланкюи и Леграна не прошла бесследно, ведь уже во второй половине XIX ст. в немецком и французском парламентах был сделан ряд важных официальных предложений по установлению международного регулирования труда. Конкретные шаги в этом направлении были осуществлены также Швейцарской Конфедерацией, которая в 1881 г. предложила Федеральному консулу провести консультации с другими промышленно развитыми государствами по поводу проведения международной конференции труда. Главными целями работы конференции должны были стать принятие международных актов о труде, сбор статистической и прочей информа-



ции, подготовка к проведению будущих трудовых конференций [3, с. 13].

Первая межправительственная конференция труда была организована германским правительством и состоялась в 1890 г. в Берлине. Однако успеха она не имела. Это было вызвано, в первую очередь, отсутствием предварительной подготовки к осуществлению международного нормотворческого процесса и тайным противостоянием ее работе со стороны канцлера Отто фон Бисмарка [9, с. 29]. Государства-участники были не готовы в таких условиях разрабатывать и принимать какие-либо международные соглашения.

Более успешной оказалась Парижская конференция по трудовому праву, которая была организована в 1900 г. под предводительством двух профессоров П. Кауза и Р. Джея. В работе конференции принимали участие как государственные, так и неофициальные представители Австрии, Бельгии, Мексики, Нидерландов, России, США. Рассматривались четыре вопроса: рабочее время, работа в ночное время, инспекция труда и создание организации для защиты рабочих. Хотя прийти к согласию по ключевым вопросам делегаты не смогли, они сделали важный шаг на пути к международному регулированию труда – создали Международную ассоциацию по правовой защите трудящихся [10, с. 39].

Ассоциация не была официальной международной организацией, однако благодаря своему политическому нейтралитету она пользовалась поддержкой ряда европейских государств. К 1912 г. Ассоциация имела уже 15 национальных представителей. Целью Ассоциации был периодический обзор национального трудового законодательства, а также содействие в проведении международных конференций по вопросам труда [3, с. 14].

Собственно начало самому «международному рабочему праву» было положено в результате деятельности Ассоциации, когда 15 апреля 1904 г. была принята франко-итальянская конвенция, которая обеспечивала равные права национальных и иностранных работников

на социальное страхование. Впоследствии, на Бернской конференции, организованной швейцарским правительством в 1906 г. были приняты две международные многосторонние трудовые конвенции: «Об ограничении использования токсичного белого и желтого фосфора при производстве спичек» и «О запрещении ночного труда женщин на всех промышленных предприятиях, где работали более 10 работников». Хотя эти конвенции и были ратифицированы несколькими странами, на практике они применялись редко. Исключением можно считать лишь некоторые положения конвенции об ограничении использования токсичного фосфора, так как к 1910 г. производство фосфорных спичек в Европе и Америке было полностью прекращено.

Новый этап межгосударственного сотрудничества в сфере регулирования трудовых отношений начался уже после окончания Первой мировой войны. В мире возникли новые глобальные проблемы, такие как: активизация международного движения капиталов, миграция трудовых ресурсов, возрастающее противостояние между новыми социалистическими и капиталистическими государствами. В 1919 г. учреждается Международная организация труда (далее – МОТ), которая принимает первые международные конвенции, регулирующие миграционные процессы и трудовую деятельность моряков. Как отметил известный русский ученый С.А. Иванов, в создании МОТ нашли свое выражение требования Американской федерации труда и профсоюзных объединений ряда западноевропейских государств, касательно реализации идеи международного регулирования труда на практике [8, с. 239]. Постепенно акты МОТ становятся основой международного трудового законодательства, формируют ценностные ориентиры в осуществлении национальной трудовой политики. Создание ООН значительно укрепило авторитет МОТ, которая в силу специального соглашения становится ответственной за решение международных проблем в социально-трудовой сфере. Со временем возникают новые

межгосударственные и первые неправительственные международные организации, которые также занимаются защитой условий труда: Совет Европы, Всемирная федерация профсоюзов, Европейский союз и многие другие. Международно-правовое регулирование труда постепенно превращается в важный фактор, который характеризует современный, цивилизованный мир.

Основными направлениями, в которых на сегодняшний день развивается международная регламентация условий труда, – это, в первую очередь, создание условий для продвижения идеи достойного труда: занятость; недискриминация; решение проблемы детского труда; трудовая реабилитация инвалидов; развитие социального партнерства; решение проблем трудящихся-мигрантов и членов их семей; гендерное равенство; деятельность транснациональных корпораций (далее – ТНК) в сочетании с государственной политикой и международными стандартами [11, с. 32].

Современное международное регулирование труда характеризуется увеличением количества актов «мягкого» права в регламентации трудовых отношений. Такие акты не требуют ратификации и не содержат четких обязательств государств, а потому могут быстро реагировать на изменения в трудовом праве. Акты «мягкого» права в сфере труда можно определить как разработанные преимущественно международными организациями международные документы, которые не предусматривают формально определенных прав и обязанностей, но содержат положения, выступающие ориентирами в регламентации социально-трудовой сферы на практике. К актам «мягкого» права, прежде всего, относятся рекомендации и декларации (кроме Филадельфийской декларации 1944 г.) МОТ, хартии Совета Европы, модельное законодательство СНГ и т.д. [12, с. 118].

Существует целый ряд преимуществ, которыми обладают акты «мягкого» права по сравнению с другими источниками международного трудового права:





- Акты «мягкого» права позволяют постепенно приближать нормы национального законодательства к их положениям, что в конечном результате положительно сказывается на реализации предусмотренных ими норм. Это особенно актуально для трудового права, где любые реформы должны быть взвешенными и последовательными, осуществляться только после детального научного анализа на предмет целесообразности их проведения.

- Принятие актов «мягкого» права является более простой формой международного сотрудничества, ведь их положения, как правило, не предусматривают ответственности за их нарушение и не содержат сложных контрольных процедур. Учитывая значительный контраст между уровнями развития трудового законодательства развитых и развивающихся стран, такая форма сотрудничества представляет особый интерес, ведь международные трудовые стандарты, относящиеся к «мягкому» праву не могут быть рычагами влияния на межгосударственную экономическую конкуренцию. Их использование полностью возлагается на законодателя и ничем его не ограничивает.

- Акты «мягкого» права могут стать основой для принятия новых норм «твердого» права [13, с. 190]. На момент разработки последних, акты «мягкого» права уже могут учитывать определенную практику регулирования трудовых правоотношений, способствуют насыщению международных договоров более актуальными нормами.

- Наконец, «мягкое» право не требует соблюдения ратификационных процедур, предусмотренных в международном и национальном праве. Это позволяет оперативно реагировать на потребности в регулировании трудовых отношений, не дожидаясь, пока отдельное соглашение наберет нужное количество ратификации и вступит в силу [14, с. 909]. В свою очередь, акты «твердого» права, учитывая время, необходимое для их разработки и принятия, не могут отражать весь динамизм развития трудовых отношений.

Преимущества и недостатки «мягкого» и «твердого» права удачно сочетаются в современном нормотворчестве МОТ, которой был разработан ряд рамочных конвенций, являющихся одновременно конвенцией и рекомендацией, обеспечивающих установление общей нормы определенной степени гибкости с возможностью ее регулярного обновления путем принятия новых приложений [15, с. 99]. При ратификации государства должны принять установленное Конвенцией минимальное количество обязательных положений, а все остальные принимаются ею, исходя из собственных желаний и потребностей.

Как пример можно привести рамочную Конвенцию МОТ о труде в морском судоходстве (MLC) 2006 года. Положения Конвенции (MLC) устанавливают минимальные требования к морякам, работающим на судах, а также регламентирует вопросы их трудоустройства, продолжительности рабочего времени и отдыха, условия проживания, требования к местам отдыха, питания, социальной защите.

В современном международном регулировании труда возрастает роль также и других гибких механизмов влияния. К ним относятся, в частности, международные программы, как разработанные субъектами международных отношений нормативные акты временного действия, содержащие предписания индивидуального и общего характера, предусматривающие определенный алгоритм собственной реализации [16, с. 494]. Ярким примером международных программ в сфере труда являются: Программа действий ООН по осуществлению Декларации о ликвидации всех форм расовой дискриминации 2001 г.; программа «Достойного труда» МОТ; План действий «Украина – Европейский Союз» и другие. Такие программы обеспечивают межгосударственный диалог, координируют национальное нормотворчество, что актуально в современных условиях. Международные программные акты сами не формируют международных трудовых стандартов, они скорее распространяют последние среди государств.

Что касается МОТ, то ею на данный момент реализуется программа «Достойного труда» путем заключения программных актов с государствами-членами. Эти акты направлены на исполнение государствами основополагающих конвенций МОТ (восемь конвенций, содержащих фундаментальные трудовые права по Декларации МОТ 1998 г. относительно основополагающих принципов и прав в сфере труда), и не вносят новаторства в международную регламентацию труда. По мнению канадской ученой Л. Ф. Воско, программа «Достойного труда» – это универсальный, формально определенный акт, принятый с целью обеспечения социальной основы для развития глобальной экономики. Возникновение этой программы, как утверждает ученая, ознаменовало поражение классической модели МОТ по внедрению «твердых» трудовых стандартов на международном уровне [17, с. 25-26]. Сосредоточение внимания МОТ на распространении и реализации основополагающих конвенций МОТ вполне оправдано. Во-первых, эти акты МОТ содержат фундаментальные трудовые права, которые становятся основой для дальнейшего социального диалога, профсоюзной деятельности и развития национального законодательства о труде. Во-вторых, такие экономически развитые, промышленные государства, как США, Мексика, Канада и Китай, ратифицировали лишь некоторые основополагающие конвенции МОТ, что свидетельствует о разном уровне защиты трудовых прав среди государств-членов Организации.

На современное международное регулирование труда особое влияние оказывает деятельность негосударственных международных организаций. К таким организациям Н. Л. Лютов относит: международные профсоюзные организации, международные организации работодателей, международные правозащитные организации [3, с. 59-62]. Весомый авторитет имеют акты Всемирной федерации профсоюзов (далее – ВФП). Так, в 50-60-е годы ВФП приняла три наиболее важных акта – Программу действий профсоюзов на современном этапе



(1961 г.), Хартию профсоюзных прав трудящихся (1954 г.), Хартию социального страхования (1961 г.). Кроме ВФП, действуют также Международная конференция свободных профсоюзов и Европейская конфедерация профсоюзов, которые предоставляют помощь работникам в решении спорных вопросов и ситуаций.

В условиях распространения концепции корпоративной социальной ответственности крупные корпорации обращают все большее внимание на обеспечение надлежащих условий труда на своих производственных подразделениях. С этой целью они принимают частные международные трудовые стандарты ТНК. Последние содержатся в Кодексах поведения и международных коллективных соглашениях, разработка и соблюдение которых являются выгодным направлением развития современного бизнеса. В то же время, частные трудовые стандарты ТНК обеспечивают эффективность международного регулирования условий труда, способствуя реализации основоположных трудовых прав работников, особенно в странах с низким уровнем законодательства о труде.

**Выводы.** Таким образом, международно-правовое регулирование труда прошло длительный путь развития и на данный момент представляет собою довольно сложный и динамичный процесс, который ставит перед собою крайне сложную и в целом смелую цель – улучшение условий труда широких кругов трудящихся. Однако говорить о завершении его становления преждевременно, ведь поиски эффективных средств воздействия на трудовую политику государств для улучшения условий труда среди всех без различия работников и впредь продолжаются.

#### Список использованной литературы:

1. История политических и правовых учений. Учебник / [В. Г. Графский, Л. С. Мамут, Н. М. Золотухина и др.] ; под общ. ред. В.С. Нерсесянца. – [2-е изд.]. – М., 1998. – 736 с.

2. Оуэн Р. Избранные сочинения: В 2 т. Т. 1 / Роберт Оуэн; перевод с англ.

и комментарий С. А. Фейгиной. – М. : Изд-во АН СССР, 1950. – 419 с.

3. Лютов Н. Л. Международное трудовое право: учебное пособие / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов; под общ. науч. ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – 216 с.

4. Perigord P. The International Labor Organization / Paul Perigord. – London, 1926. – 339 p.

5. Лушников А. М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

6. Кравченко Н. Н. Идея международноправовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. / Н. Н. Кравченко. – Томск, 1913. – 272 с.

7. Follows J. W. Antecedents of the International Labour Organization / John William Follows. – Oxford : Clarendon Press, 1951. – 234 p.

8. Трудовое право. Энциклопедический словарь / [Гл. ред. С. А. Иванов и др.] – [3-е изд.]. – М. : Советская Энциклопедия, 1969. – 592 с.

9. Bauer S. Past Achievements and Future Prospects of International Labour Legislation / S. Bauer // The Economic Journal. – 1921. – Vol. 31. – pp. 28-37.

10. Lowe B. The International Protection of Labor; International Labor Organization, History and Law / Boutelle Ellsworth Lowe. – NY : The Macmillan company, 1935. – 594 p.

11. Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудовое право; право социального обеспечения» / И. В. Шестерякова. – М., 2011. – 55 с.

12. Международное трудовое право / К. Н. Гусов, М. Л. Лютов. – М., 2012. – 592 с.

13. Лукашук И. И. Глобализация, государство, право, XXI век / И. И. Лукашук. – М., 2000. – 279 с.

14. Boyle A. Some Reflections on the Relationship of Treaties and Soft Law / Boyle A. // International and Comparative Law Quarterly. – 1999. – №4 (Vol. 48). – P. 901-913.

15. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : монография / А. Л. Ко-

зик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск, 2012. – 244 с.

16. Бабін Б. В. Особливості програмного регулювання у контексті дослідження феномена міжнародних програм / Б. В. Бабін // Держава і право. – 2009. – Вип. 45. – С. 488-495.

17. Vosko L. F. Decent Work: The Shifting Role of the ILO and the Struggle for Global Social Justice / Leah F. Vosko // Global Social Policy. – 2002. – Vol. 2(1). – P. 19-46.