МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра гражданского процесса и международного права**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ**

Работу выполнила \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Салфетникова  
 (подпись, дата)

|  |
| --- |
| Факультет юридический им. А.А. Хмырова курс 3 |
| Направление 40.03.01 Юриспруденция |

Научный руководитель  
доцент, канд. юрид. наук­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Малиновский  
 (подпись, дата)

Нормоконтролер   
доцент, канд. юрид. наук\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н. Малиновский   
 (подпись, дата)

Краснодар 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение……………………………………………………………………………...3

1 Организационные основы международной защиты трудовых прав……………5

1.1 Международная организация труда…………………………………………5

1.2 Деятельность региональных организаций по защите трудовых прав…….11

2 Правовые основы международной защиты трудовых прав……………………15

2.1 Универсальные нормы международного права по защите трудовых прав……………………………………………………………………………....15

2.2 Региональные нормы международного права по защите трудовых прав………………………………………………........................................…....22

Заключение………………………………………………………………….............26

Список использованных источников………………………………………...........28

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной нами темы курсовой работы не вызывает сомнения, поскольку защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий) приобретает все большее значение. Мировая экономика находится в крайне нестабильном состоянии, и в связи с дестабилизирующими её факторами, деформируется и рынок труда, растёт безработица. Столкновение интересов работодателя и работников либо нарушение руководителем (администрацией) трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры - коллективные и индивидуальные. Причины возникновения таких споров кроются не только в нестабильности экономики, но и в нарушении трудовых прав работников со стороны работодателей и наоборот. Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня индивидуального правосознания (как работника, так и работодателя) в силу недостаточности правовых знаний либо пренебрежительного отношения руководителей к соблюдению трудовых договоров, законов о труде и в частности норм международного права.

Целью нашего исследования является отображение нынешнего состояния системы международно-правовой защиты трудовых прав.

Задачами курсовой работы являются, во-первых, изучение специальной литературы, нормативных актов, мнений ученых-правоведов, посвященных институту международной защиты трудовых прав, во-вторых, исследование организационных и правовых основ данного института, а именно деятельности Международной организации труда и иных организаций, основной целью которых является защита индивидуальных и коллективных трудовых прав работников и работодателей, универсальных и региональных норм, направленных на защиту трудовых прав.

Объектом работы является система международной защиты трудовых прав.

Предметом работы служат организационные и правовые основы вышеназванного института.

При написании работы мы собираемся руководствоваться системно-структурным, сравнительно-правовым, формально-юридическим, историко-правовым, социологическим и иными методами исследования.

В качестве теоретической базы нашей работы используются труды таких ученых-правоведов, как Дмитриева И. К., Куренной А. М., Морозов П. Е., Ткаченко А. А., Жигалов М. И., Матчанова З. Ш., Шумилов О. В. и других, в качестве нормативной базы мы используем международное законодательство, так или иначе затрагивающее защиту трудовых прав, а именно Устав МОТ, Устав СНГ, Декларации МОТ «О целях и задачах Международной организации труда»  и «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», Договор о функционировании ЕС, ТК РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ», Конвенции МОТ № 1, 138, 182, 187, 155, 122, 132 и другие акты (подробнее указано в списке использованных источников).

Курсовая работа состоит из введения, основной части, в которую входят две главы, разделенные на пункты, заключения, а также списка используемых источников.

1 Организационные основы международной защиты трудовых прав

В данной главе нами будут рассмотрены история создания, становления и структура деятельности международных организаций, основной целью которых является защита трудовых прав работников и работодателей.

1.1 Международная организация труда

В самом Уставе МОТ не содержится дефиниции данной организации, он лишь подробно разъясняет её структуру и цели её деятельности, но в научной литературе можно найти достаточно определений, позволяющих понять, что собой представляет Международная организация труда.

Морозов П. Е. даёт ей следующее определение: «МОТ является всемирной межправительственной организацией в сфере международного правого регулирования отношений в области реализации трудовой деятельности» и «представляет собой специализированное учреждение ООН»[[1]](#footnote-1). В данном определении, на наш взгляд, содержится исчерпывающее количество признаков, отличающих МОТ от других международных организаций, в частности, специализированных учреждений ООН.

«Международная организация труда возникла как следствие Версальского мирного договора. Её устав был утвержден 11 апреля 1919 г. и включен в Версальский договор в качестве его части»[[2]](#footnote-2), - пишет Ткаченко А. А. в своей статье, посвященной 90-летнему юбилею МОТ. Возникновение МОТ, как и любое событие всемирного масштаба, не могло произойти беспричинно. Первой причиной, по мнению многих ученых, является «политическая». Поводом для создания МОТ послужили революции в России и ряде других Европейских стран. В целях разрешения возникающих в обществе противоречий взрывным, насильственным, революционным путем, организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всемирно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем эволюционным мирным путем. В качестве второй можно выделить так называемую «социальную» причину. Жизнь трудящихся во всем мире в то время была куда более тяжелой, чем в наши дни. Отсутствовала всякая социальная защищенность работающих, а экономическое развитие опережало развитие системы защиты прав человека (в том числе трудовых), что сильно тормозило развитие общества в целом. Третья причина – «экономическая». Она заключается в том, что стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызывало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что затрудняло конкуренцию и требовало решения социальных проблем в большинстве стран. В Преамбуле отмечается, что «непредоставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах»[[3]](#footnote-3).

В основе деятельности МОТ лежит принцип трипартизма: «формирование почти всех её органов базируется на основе трехстороннего представительства – от правительств, представителей работников и предпринимателей»[[4]](#footnote-4). По мнению Ткаченко А. А., в этом заключается «отличие МОТ от других международных и всемирных организаций»[[5]](#footnote-5). Каждая из трех сторон при этом имеет равный голос. На наш взгляд, базирование деятельности МОТ на принципе трипартизма – это весьма прогрессивный шаг, поскольку в данном случае в принятии решений участвует не только государство - работает институт представительства. Это свидетельствует о наиболее эффективной защите прав работников и работодателей по всему миру.

Международная организация труда, как и любая организация, имеет свою структуру. В ст. 2 Устава организации указаны ее основные органы. Так, Организация состоит:

a) из Генеральной конференции представителей членов Организации (ранее Международная конференция труда);

б) Административного совета;

в) Международного бюро труда, подчиненного Административному совету.

В соответствии со ст. 3 Устава МОТ, Генеральная конференция представителей членов Организации созывается каждый раз, когда этого требуют обстоятельства, но не реже чем один раз в год. В ней участвуют по четыре представителя от каждого члена Организации, из которых двое являются правительственными делегатами, а двое других представляют соответственно: один – предпринимателей, а другой – трудящихся. По сути, Генеральная конференция представителей членов Организации является её высшим органом управления.

«Вторым органом МОТ является Административный совет, который состоит из 56 членов: 28 представителей правительств, 14 представителей предпринимателей и 14 представителей трудящихся»[[6]](#footnote-6) - цитирует Устав МОТ Жигалов М. И. Административный совет избирается на три года. Если по какой-либо причине по истечении этого срока не будут произведены выборы, Административный совет продолжает действовать до проведения выборов. Административный совет избирает из своего состава председателя и двух заместителей, из которых один является представителем правительства, один – предпринимателей и один – трудящихся.

Следующий орган МОТ - Международное бюро труда. Его правовой статус регламентирован ст. 8 – 10 Устава МОТ. Так, во главе Международного бюро труда стоит Генеральный директор, который назначается Административным советом и в соответствии с его инструкциями отвечает перед ним за эффективную работу Бюро и за выполнение любых других задач, которые могут быть ему поручены. Генеральный директор или его заместитель присутствуют на всех заседаниях Административного совета. Персонал Международного бюро труда назначается Генеральным директором согласно правилам, утвержденным Административным советом. В функции Международного бюро труда входят: сбор и распространение сведений по всем вопросам, относящимся к международному регулированию условий труда и положения трудящихся, и, в частности, изучение вопросов, которые предполагается представить на рассмотрение Конференции с целью принятия международных конвенций, а также проведение различных специальных обследований, которые могут быть поручены ему Конференцией или Административным советом. Так же, согласно ч. 3 ст. 10 Устава МОТ, Конференцией или Административным советом на Бюро могут быть возложены и другие полномочия.

Абсолютное большинство ученых, занимающихся исследованием МОТ и её деятельности, считают, что важным этапом в формировании МОТ стала сессия в Филадельфии в 1944 г., на которой была принята Филадельфийская декларация о целях и задачах Международной организации труда. Она является приложением к самому Уставу МОТ и содержит основные принципы, цели и задачи организации. Так, основными принципами Международной организации труда статья I признает следующие:

а) труд не является товаром;

б) свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса;

в) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;

г) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве и путем постоянных и объединенных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию[[7]](#footnote-7).

Однако, по мнению Матчановой З. Ш., «вышеназванные принципы, прежде всего, раскрывают подходы, которым должны следовать государства в их социально-трудовой политике»[[8]](#footnote-8) и она предлагает «назвать триаду принципов», на которых основана сама деятельность МОТ. На этом основании она выделяет три принципа: универсальность, трипартизм и принцип контроля за соблюдением конвенций МОТ. Универсальность, согласно её мнению, заключается, во-первых, в том, что в МОТ может вступить любое государство, берущее на себя обязательства, предусмотренные Уставом МОТ», во-вторых, в том, что трудовые нормы, вырабатываемые и принимаемые в рамках МОТ, предполагают создание универсальной системы защиты основных трудовых прав человека, улучшения условий труда и жизни работников и, в-третьих, в том, что в разработке международно-правовых норм в сфере труда участвуют государства, имеющие отличные друг от друга политические системы, разное социальное устройство, совершенно разный уровень экономического развития. Принцип трипартизма уже был раскрыт нами выше, поэтому сразу перейдем к третьему принципу, выделенному ученой - принципу контроля за соблюдением конвенций МОТ. Согласно Матчановой З. Ш., контроль состоит в том, что, во-первых, «после ратификации конвенции государство обязано регулярно представлять в МОТ отчеты (доклады) относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции» и, во-вторых, «в случае, если конвенция не ратифицирована, государство обязано по запросам Административного совета МОТ информировать о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и оповещать МОТ о мерах, которые предполагается принять для придания конвенции силы»[[9]](#footnote-9).

Стоит сказать, что важным этапом в дополнении системы принципов МОТ, является принятие Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации». Данные принципы не характеризуют деятельность организации с её структурной стороны, но всё равно не могут не быть упомянуты, поскольку являются очень значимыми для международной защиты трудовых прав. Так, ст. 2 вышеназванного акта закрепляет принципы, являющиеся предметом принятых МОТ конвенций, «а именно:

a) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

c) действенное запрещение детского труда; и

d) недопущение дискриминации в области труда и занятий»[[10]](#footnote-10).

Приведенная нами классификация принципов МОТ, на наш взгляд, несмотря на то, что охватывает деятельность МОТ и государств-участников целиком, нуждается в расширении, так как деятельность организации является многоаспектной и с течением времени приобретает всё больше направлений.

Молчанов А. выделяет в деятельности МОТ «четыре стратегические цели:

- развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда;

- создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости;

- расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех;

- укрепление трехсторонней структуры и поддержание социального диалога»[[11]](#footnote-11).

На наш взгляд, данный перечень целей МОТ не может являться исчерпывающим: он, как и список принципов МОТ, нуждается в дополнении, поскольку социальная, экономическая и политическая жизнь общества находится в постоянном развитии. В данном случае организации для того, чтобы «существовать эффективно», следует постоянно пересматривать цели и принципы деятельности.

Подводя итог сказанному, стоит заметить, что, во-первых, МОТ является одной из самых первых международных организаций, которая играет ведущую роль в международно-правовом регулировании труда и задаёт ориентиры всем государствам-членам ООН, во-вторых, структура МОТ своеобразна – разделение властей в данной организации базируется на принципе трипартизма, что позволяет работникам, работодателям (предпринимателям) наиболее эффективно повлиять на защиту своих трудовых прав и, в-третьих, принципы и цели МОТ отражены в Уставе МОТ и Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», но их перечень не может считаться исчерпывающим, поскольку общество находится в постоянном развитии и требует постановки новых целей, корректировки принципов любой международной организации.

1.2 Деятельность региональных организаций по защите трудовых прав

Помимо МОТ, трудовые права человека так же охраняются и другими международными организациями на региональном уровне.

Стоит начать с той организации, участие Российской Федерации в которой обусловлено исторически и политически, а именно с Содружества Независимых Государств.

Содружество Независимых Государств (СНГ) — это региональная международная организация, призванная регулировать отношения сотрудничества между государствами, ранее входившими в состав СССР (не всеми). Согласно Уставу СНГ, целями Содружества являются:

- осуществление сотрудничества в политической, экономической, экологической, гуманитарной, культурной и иных областях;

- всестороннее и сбалансированное экономическое и социальное развитие государств-членов в рамках общего экономического пространства, межгосударственная кооперация и интеграция;

- обеспечение прав и основных свобод человека в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и документами СБСЕ;

- сотрудничество между государствами-членами в обеспечении международного мира и безопасности, осуществление эффективных мер по сокращению вооружений и военных расходов, ликвидации ядерного и других видов оружия массового уничтожения, достижению всеобщего и полного разоружения;

- содействие гражданам государств-членов в свободном общении, контактах и передвижении в Содружестве;

- взаимная правовая помощь и сотрудничество в других сферах правовых отношений;

- мирное разрешение споров и конфликтов между государствами Содружества[[12]](#footnote-12).

Как можно заметить, цели данной организации направлены преимущественно на сотрудничество между государствами в различных сферах и охрану прав и основных свобод человека и гражданина, в том числе и трудовых.

Важнейшим направлением трудовой политики Содружества является трудовая миграция в странах СНГ. Эта проблема неоднократно поднималась как в рамках различных конференций организации, так и в доктрине.

Миграционным процессам и защите трудовых прав мигрантов в СНГ посвящено много актов организации (они будут рассмотрены нами далее), тем не менее, проблема мигрантов и их занятости актуальности не утратила. Федотов А. П. видит преодоление данной проблемы «в рамках разработки и принятия многостороннего международного регионального договора, охватывающего все страны СНГ»[[13]](#footnote-13).

Следующее региональное образование, которое нельзя не упомянуть, но членом которого Россия в силу территориальных и иных причин не является – это Европейский Союз.

«Одним из приоритетных направлений деятельности ЕС является правовое регулирование труда и проведение общей социальной политики»[[14]](#footnote-14) - считает Кашкин Ю. С., с чем у нас нет оснований не согласиться. В рамках Европейского Сообщества и Европейского союза было принято достаточно много актов, посвященных именно вопросам регулирования труда.

Важнейшие нормы и принципы регулирования труда закреплены были ещё в 1957 г. в договоре, учреждающем Европейское сообщество, хотя стоит сказать, что в принципе и «все институты ЕС, так или иначе, задействованы в регулировании труда на европейском уровне»[[15]](#footnote-15).

Более того, для РФ важно сотрудничество в сфере трудового права с ЕС в практическом плане, даже несмотря на то, что участником Союза она не является, поскольку наше государство и Европа взаимодействуют в рамках одного экономического пространства, а также по причине того, что опыт, накопленный таким надгосударственным образованием как Европейский союз, весьма полезен для России. Более того, не являясь членом Европейского союза, РФ является членом Совета Европы – важнейшей региональной международной организации в Европе по защите прав человека и демократического развития в государствах-участниках.

Стоит отметить, что существует немало региональных организаций и те из них, основной целью которых является охрана прав и свобод человека и гражданина, так или иначе затрагивают и защиту трудовых прав. Может показаться, что рассмотрение нами деятельности и актов организаций, членами которых Россия не является, не имеет значения для нашего исследования, но это ошибочное мнение, поскольку все страны в мире и все международные организации в той или иной степени интегрированы в мировую экономику, между странами происходит обмен ресурсами, в том числе и трудовыми.

2 Правовые основы международной защиты трудовых прав

В данной главе нами будут рассмотрены акты различных организаций (как рекомендательные, так и обязательные к исполнению), посвященные вопросам защиты трудовых прав.

2.1 Универсальные нормы международного права по защите трудовых прав

Центральная роль в международной защите трудовых прав отведена Международной организации труда и её актам, однако есть и другие универсальные нормы, направленные на регулирование данного вопроса.

«На международно-правовом уровне большой вклад в развитие международного регулирования труда внесли: Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах»[[16]](#footnote-16), - пишет Шумилов О. В. Так оно и есть: сам факт принятия данных документов в середине ХХ века имел огромное значение для общества. Всеобщая декларация прав человека определила единую, целостную систему естественных и неотъемлемых прав и свобод человека, а Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах развивал её идеи. Пакт, в частности, закрепил право человека на труд, разъяснив его содержание, право на справедливые и благоприятные условия труда, а также, что очень важно, право на забастовки (ст. 6 – 8 )[[17]](#footnote-17).

Немаловажны и конвенции по данному вопросу, принятые под эгидой ООН: Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Конвенция ООН о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 г. и Конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.

Но, бесспорно, ведущую роль в правовых основах международной защиты трудовых прав играют конвенции и рекомендации МОТ.

Морозов П. Е. отмечает, что в отличие от актов ООН, «Конвенции и Рекомендации МОТ имеют, в свою очередь, более конкретную цель – создание действенного механизма защиты трудовых прав работников»[[18]](#footnote-18). Именно поэтому данная глава нашей курсовой работы будет посвящена преимущественно актам МОТ.

Самой первой Конвенцией, принятой МОТ, является Конвенция № 1 1919 года о рабочем времени в промышленности. В национальном законодательстве многих стран (в том числе и в России) к тому времени уже существовали нормы, ограничивающие рабочее время, но этот акт всё же имел огромное значение для мирового сообщества, так как Конвенция № 1 – это первый акт международного масштаба, официально ограничивающий рабочее время на промышленных предприятиях до 8 часов в день и 48 часов в неделю (ст. 2)[[19]](#footnote-19).

Достаточно много актов МОТ посвящено гендерным вопросам. Это неспроста – женщинам всегда в силу их биологических особенностей и исторически сложившегося социального положения приходилось и приходится претерпевать дискриминацию в различных сферах их жизни, особенно в области труда. Таким образом, уже в 1919 г. были приняты две конвенции о женщинах: № 3 об охране материнства (впоследствии пересмотренная в 1952 г. и в 2000г.) и №4 о труде женщин в ночное время. Впоследствии были приняты ещё несколько Конвенций: Конвенция о равном вознаграждении (№100) 1951 г., Конвенция о дискриминации в области труда и занятости (№111) 1958 г., Конвенция о работниках с семейными обязанностями (№156) 1981 г., Конвенция о работе в условиях неполного времени (№175) 1994 г., Конвенция о надомном труде (№177) 1996 г.

Все эти акты так или иначе затрагивают особенности труда женщин и девочек и устанавливают недискриминационность по гендерному признаку.

Говоря о незащищенных категориях населения, нельзя не упомянуть детей. В Глобальном докладе МОТ о прекращении детского труда говорится об общей тенденции сокращения числа работающих детей в странах с переходной экономикой в Восточной Европе и Центральной Азии. Общественность плохо информирована о проблеме детского труда, и это мешает получить полномасштабную поддержку общества для коллективных действий. Поэтому задача МОТ состоит в том, чтобы разработать и применить разнообразные модели искоренения детского труда как на региональном, так и на национальном уровнях.

Международной организацией труда было принято достаточно много конвенций, так или иначе затрагивающих детство, материнство, семью, минимальный возраст приёма на особо опасные или неблагоприятные виды работ, ночной труд детей и подростков, но, на наш взгляд, самыми главными из них являются Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138) 1973 г. и Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182) 1999 г.

Первая из упомянутых нами конвенций является обобщающим актом для всех ранее принятых конвенций МОТ о минимальном возрасте для разного вида работ. Ст. 1 закрепляет, что каждое государство-член МОТ, ратифицирующее Конвенцию «обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков». Минимальным возрастом для данного акта является возраст, который «не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования»[[20]](#footnote-20).

Вторая из названных нами конвенций, посвященных детскому труду, содержит нормы, направленные на искоренение худших форм детского труда. В преамбуле Конвенции отмечается, что «эффективное искоренение наихудших форм детского труда требует немедленных и всесторонних действий, при которых принимаются во внимание большое значение бесплатного базового образования и необходимость освобождения детей от любой работы такого рода, а также их реабилитации и социальной интеграции, учитывая при этом нужды их семей»[[21]](#footnote-21), а в ст. 4 содержит ряд предложений по решению поставленной проблемы, которые могут быть приняты государствами-участниками.

Другой блок вопросов, затронутых актами МОТ, это трудовая миграция. Данная тема действительно не могла остаться без внимания, поскольку в наши дни существует достаточно много сфер деятельности, в которых заняты рабочие из других государств, и Российская Федерация занимает одно из лидирующих мест по количеству работающих в государстве мигрантов (по данным на 2007 г. в РФ было зарегистрировано более 1,9 млн трудящихся-мигрантов). Недостаточное правовая защищенность рассматриваемого слоя трудящихся открывает простор для эксплуатации труда мигрантов, выливающуюся в принудительный труд, наихудшие формы детского труда, торговлю людьми и другие формы насилия.

Бай Н. Г. отмечает, что «озабоченность МОТ положением трудящихся-мигрантов была выражена в при­нятии на первой сессии Международной конференции труда в 1919 году Рекомендации, которая очертила две цели МОТ в этой области: равенство обращения для коренных работни­ков и трудящихся-мигрантов; и координация миграционной политики между государствами и с одной стороны, и между правительствами, организациями предпринимателей и тру­дящихся в другой стороны»[[22]](#footnote-22). Так можно заметить, что вопросы трудовой миграции освещались МОТ с самого начала её деятельности.

По вопросу трудовой миграции организацией были приняты три основных документа: Конвенция об установлении международной системы сохра­нения прав в области социального обеспечения 1962 г. (№ 157); Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обе­спечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения 1978 г. (№ 143) и Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения 1975 г. (№ 141).

Важным направлением деятельности МОТ является также гигиена и безопасность труда. Воронцов Д. И., анализируя Глобальную стратегию МОТ по безопасности и гигиене труда 2003 года, отмечает, что «с момента основания организации усилия по обеспечению безопасности и гигиены труда всегда были центральной областью её деятельности»[[23]](#footnote-23). В действительности, МОТ было принято ряд конвенций, посвященных безопасности и гигиене труда в различных сферах труда: в торговле и учреждениях (№ 120), в портовых работах (№ 152), на шахтах (№ 176), в сельском хозяйстве (№ 184) и т. д.

Важнейшими, на наш взгляд, актами, посвященными безопасности и гигиене труда, являются две Конвенции МОТ: о безопасности и гигиене труда и производственной среде 1981 г. (№ 155) и об основах, содействующих безопасности и гигиене труда 2006 г. (№ 187).

Ст. 2 Конвенции № 187 закрепляет за государствами-членами обязанность содействовать «постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве посредством разработки, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, национальной политики, национальной системы и национальной программы», а в ст. 4 обязывает каждое государство-член МОТ содействовать «безопасной и здоровой производственной среде  посредством национальной политики»[[24]](#footnote-24). П. 2 ст. 4 Конвенции № 155 разъясняет, что «цель такой политики - предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде»[[25]](#footnote-25).

Ряд актов МОТ посвящён проблеме занятости граждан. Для удобства понимания такой категории как «занятость», можно сослаться к Закону РФ «О занятости населения в РФ», где занятость справедливо определяется как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей» и «приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход»[[26]](#footnote-26). Основными инструментами МОТ, подчеркивающими эту цель, являются Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№ 122) и сопровождающая ее Рекомендация 1964 года (№122), Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (№169), а также другие нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда.

В вышеназванной Конвенции № 122 в п. 2 ст. 1 разъясняются цели проведения политики, направленной на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. «Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

a) имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;

b) такая работа была как можно более продуктивной;

c) существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого работника получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного происхождения или социального происхождения»[[27]](#footnote-27).

Большое значение, на наш взгляд, имеет и Конвенция МОТ об оплачиваемых отпусках 1973 г. (№ 132). Впервые на международном уровне государства-участники оказались обязанными установить минимальную продолжительность отпуска – не менее трёх рабочих недель за один год работы (ст. 3). Более того, каждое лицо, пользующееся отпуском, предусмотренным в данной Конвенции, получает за полный период этого отпуска по крайней мере свою нормальную или среднюю заработную плату (ст. 7)[[28]](#footnote-28). Россия ратифицировала данную конвенцию в 2010 г., и, согласно ст. 115 ТК РФ, «ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней»[[29]](#footnote-29).

За всё время своего существования МОТ приняла 189 Конвенций. Россией ратифицированы менее половины из них. Более того, ратификация конвенций МОТ сама по себе не принуждает государство к их исполнению. Однако у МОТ имеется механизм контроля, который заключается в том, чтобы придать события нарушения трудовых прав международной огласке. Этот контроль осуществляется Комитетом экспертов МОТ по применению Конвенций и Рекомендаций, Комитетом Административного Совета по свободе объединения и Комитетом Конференции по применению Конвенций и Рекомендаций. Таким образом, можно сказать, что неисполнение конвенций МОТ влечет скорее политические последствия (осуждение со стороны мирового сообщества), чем правовые.

2.2 Региональные нормы международного права по защите трудовых прав

В пункте 1.2 нашей курсовой работы, мы говорили о региональных международных организациях, деятельность которых так или иначе затрагивает трудовые права. Данный пункт нашего исследования посвящён конкретным нормам, принятым рассмотренными организациями по вопросам защиты трудовых прав человека и гражданина.

Говоря о Содружестве Независимых Государств, мы уже упоминали, что важнейшим направлением его деятельности, в том числе и нормотворчества, является трудовая миграция.

В 1995 г. Межпарламентская ассамблея государств – участников СНГ одобрила региональную конвенцию, так называемый модельный рекомендательный акт "Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ". Этот документ содержит базовые принципы согласованной законодательной политики в области миграции трудовых ресурсов СНГ. Провозглашенные цели этого акта: обеспечить права трудящихся мигрантов независимо от того, на чьей территории они находятся; способствовать разработке и сближению национального законодательства в странах СНГ, заключению межгосударственных соглашений в данной области.

Региональный акт СНГ по трудовой миграции воспроизводит содержание конвенций о международной миграции, нравах работников-мигрантов, принятых ООН и МОТ.

Еще один многосторонний акт по вопросам миграции, принятый в рамках СНГ, – это межправительственное Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г. (с изменениями от 25 ноября 2005 г.). Соглашение регулирует основные направления сотрудничества государств – участников СНГ в области трудовой деятельности и социальной защиты работников-мигрантов и членов их семей.

В Концепции дальнейшего развития СНГ 2007 г. в п. 4.5 приоритетными направлениями в сфере миграции называются «выработка скоординированной миграционной политики, принятия совместных мер по предотвращению нелегальной миграции и регулированию трудовой миграции»[[30]](#footnote-30). В более поздних документах организации также были затронуты вопросы рынка труда и трудовой миграции. Например, в Стратегии экономического развития СНГ на период до 2020 года основные усилия в области рынка труда и миграционных процессов предлагают направить на «формирование общего рынка труда, создание правовых, экономических и организационных условий для перехода к свободному перемещению рабочей силы на пространстве СНГ, решение проблемы согласованного регулирования трудовой миграции, повышение эффективности согласованной миграционной политики на основе достижения соответствия объемов, направлений и структуры миграционных потоков интересам мигрантов и с учетом законодательства принимающего государства»[[31]](#footnote-31). Решение же проблем, возникающих в сфере трудовой миграции, Концепция видит в предоставлении трудящимся-мигрантам равных с постоянным населением страны пребывания прав при приеме на работу и расторжении трудовых соглашений, а также на социальное и медицинское обеспечение.

В Европейском союзе политика охраны труда развивалась в течение десятилетий. В наши дни охрана труда – это один из наиболее концентрированных и важных секторов социальной политики Евросоюза. Договор о функционировании ЕС в ст. 151 содержит норму о том, что «Союз и государства-члены ставят своими целями: повышение занятости, улучшение условий жизни и труда, обеспечивающее их выравнивание при одновременном прогрессе, адекватную социальную защиту, социальный диалог, развитие человеческих ресурсов, позволяющее добиться высокого и стабильного уровня занятости, борьбу с маргинализацией»[[32]](#footnote-32).

В 1989 г. был принят основной документ в сфере охраны труда - Рамочная Директива 89/391/ЕЭС «О введении мер по улучшению безопасности и охраны здоровья работников во время работы». Директива содержит общие принципы предупреждения производственных рисков, обеспечения безопасности, охраны здоровья, избегание факторов риска и несчастных случаев, информирования, консультаций, сбалансированной участия согласно национального законодательства, практики, образования работников. Рамочный характер Директивы 89/391/ЕЭС заключается в том, что ее положения сформулированы в общей форме, для их реализации было принято несколько десятков нормативных актов. В дальнейшем на основании Рамочной Директивы были приняты и другие директивы, например, Директива 89/654/ЕЭС об установлении минимальных требований к безопасности и гигиене рабочих мест, Директива 94/33/ЕС о защите прав молодых работников на рабочем месте, Директива 92/85/ЕЭС о содействии улучшению безопасности и здоровья беременных женщин, женщин, недавно родивших и кормящих матерей и др.

Стоит сказать о том, что кроме директив ЕС в сфере защиты трудовых прав разрабатываются стратегии и программы развития трудовой политики государства.

Подводя итог, можно сказать, что Европейский Союз ведёт весьма сбалансированную, разностороннюю и эффективную политику в сфере охраны труда.

В силу установленных ограничений по объему нашего научного исследования, нам вряд ли удалось бы охватить деятельность всех региональных международных образований, в той или иной степени содействующих охране труда, а также все акты, принимаемые данными организациями. Однако нами была рассмотрена деятельность крупнейших региональных организаций, а также важнейшие акты, принятые ими на уровне своей компетенции. Не все из этих актов являются обязательными для исполнения, многие по своей юридической силе являются рекомендательными. Но, как справедливо отмечает Бризкун К. А., «рекомендательные акты часто аккумулируют опыт государств участников по вопросам своей деятельности, представляют государствам возможность более гибко подходить к решению тех или иных проблем»[[33]](#footnote-33), и это в очередной раз подтверждает значение «мягкого права».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При написании курсовой работы были исследованы публикации и труды современных авторов и учёных-правоведов, рассуждавших на тему международно-правовой защиты трудовых прав. Понимание организационных и правовых основ международной защиты трудовых прав не представляется возможным без изучения научной литературы и правовых актов, поэтому нами был проведён анализ юридической литературы, посвященной данному вопросу.

В целом, можно сказать, что цели и задачи курсовой работы в ходе исследования были достигнуты. Из всего вышесказанного можно сделать ряд выводов.

На универсальном уровне самой важной организацией, координирующей деятельность всех государств-участников ООН в сфере защиты трудовых прав, является Международная организация труда. Её структура своеобразна – разделение властей в данной организации базируется на принципе трипартизма, что позволяет работникам, работодателям (предпринимателям) наиболее эффективно повлиять на защиту своих трудовых прав. Принципы и цели МОТ отражены в Уставе МОТ и Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», но их перечень не может считаться исчерпывающим, поскольку общество находится в постоянном развитии и требует постановки новых целей, корректировки принципов любой международной организации.

На региональном уровне нами были рассмотрены два международных образования – Содружество Независимых Государств и Европейский Союз. Такой выбор обусловлен тем, что эти международные объединения имеют огромное значение для мировой экономики (в большой степени и российской) и в рамках каждого из них ведётся активная политика, содействующая охране труда. Важнейшим направлением трудовой политики Содружества является трудовая миграция в странах СНГ. Эта проблема неоднократно поднималась в рамках различных конференций организации, на этот счёт рассуждают и многие ученые-правоведы. Членством в Европейском союзе Россия не обладает, но для РФ важно сотрудничество в сфере трудового права с ЕС по причине того, что опыт, накопленный таким надгосударственным образованием как Европейский союз, весьма полезен для России. Более того, не являясь членом Европейского союза, РФ является членом Совета Европы – важнейшей региональной международной организации в Европе по защите прав человека.

На универсальном уровне в сфере трудового права главной нормотворческой международной организацией является МОТ. За всё время её существования с 1919 г. было принято 189 Конвенций. Россия ратифицировала более 60 из них. К сожалению, даже ратификация конвенций сама по себе не принуждает государство к их исполнению, однако у МОТ имеется мощный механизм контроля, который заключается в том, чтобы придать события нарушения трудовых прав государством-участником международной огласке. Таким образом, неисполнение актов МОТ несёт скорее политические, чем правовые последствия для государства-нарушителя.

Говоря о региональных актах рассмотренных нами международных организаций (СНГ и ЕС), посвященных защите трудовых прав, нужно отметить тот факт, что они по своей природе больше являются рекомендательными, чем обязательными. Тем не менее, их значение трудно переоценить, поскольку такие акты, как рассмотренные нами стратегии, декларации и директивы являются ярким примером «мягкого права». Это означает, что государства имеют возможность более гибко подходить к вопросу имплементации норм международного права в национальное законодательство, ориентируясь на уровень страны и текущую экономическую ситуацию в государстве.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1 Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.) (с изм. и доп. 1972 г.) // СПС Консультант плюс (дата обращения: 20.05.2018 г.).

2 Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944) // СПС Консультант плюс (дата обращения: 21.05.2018 г.).

3 Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998 г.) // Российская газета. 1998. № 238.

4 Устав Содружества Независимых Государств (г. Минск, 22 января 1993 года) // URL: <http://cis.minsk.by/page.php?id=180> (дата обращения: 3.06.2018 г.).

5 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

6 Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Вашингтон, 29.10.1919 г.) // СПС Гарант (дата обращения: 10.06.18 г.).

7 Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приёма на работу» (Женева, 26.06.1973 г.) // СПС Гарант (дата обращения: 10.06.2018 г.).

8 Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (заключена в г. Женеве 17.06.1999) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 20. Ст. 1924.

9 Конвенция № 187 Международной организации труда «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (заключена в г. Женеве 15.06.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 43. Ст. 5792.

10 Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 50. Ст. 4652.

11 О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 17. Ст. 1915.

12 Конвенция № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (заключена в г. Женеве 09.07.1964) // Ведомости ВС СССР. 1967. № 45. Ст. 608.

13 Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 51. Ст. 7451.

14 Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 2001. № 256.

15 Концепция дальнейшего развития Содружества Независимых Государств (5 октября 2007 года, г. Душанбе) // URL: <http://cis.minsk.by/page.php?id=18763> (дата обращения: 11.06.2018 г.).

16 Стратегия экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2020 года (14 ноября 2008 года, г. Кишинев) // URL: <http://cis.minsk.by/page.php?id=18764> (дата обращения: 11.06.2018 г.).

17 Договор о функционировании Европейского Союза (Рим, 25 марта 1957 г.) (в редакции Лиссабонского договора 2007 г.) // СПС Гарант (дата обращения: 11.06.2018 г.).

Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии

18 Трудовое право России: учеб. пособие под ред. И. К. Дмитриевой и А. М. Куренного. 2-е изд. перераб. и доп. М., 2011.

Научные статьи

19 Морозов П. Е. Современная роль Международной организации труда в условиях глобализации // Проблемы в российском законодательстве. 2011. № 5.

20 Ткаченко А. А. Международной организации труда 90 лет // Власть. 2009. № 4.

21 Жигалов М. И. Структура и этапы формирования международной организации труда // Вестник КГТУ. Государство и право: вопросы теории и практики. 2015. № 5.

22 Матчанова З. Ш. Основные принципы деятельности международной организации труда // Экономика, педагогика и право. 2016. № 2.

23 Молчанов А. Международная политика России в сфере труда: к юбилею МОТ // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2010. № 5.

24 Федотов А. П. Сотрудничество государств – участников СНГ в области регулирования трудовой миграции // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2011. № 3 (1).

25 Шумилов О.В. Международно-правовая защита трудовых прав (на универсальном и региональном уровнях) // Внешнеторговое право. 2006. № 2.

26 Морозов П. Е. Роль и значение актов ООН и МОТ как источников трудового права в условиях глобализации // Lex Russica. 2009. № 5.

27 Бай Н. Г. Акты ООН и МОТ в области трудовой миграции // Евразийский юридический журнал. 2015. № 5 (84).

28 Бризкун К. А. Механизм имплементации рекомендательных актов международных организаций во внутригосударственное законодательство // Журнал российского права. 2011. № 11.

Авторефераты диссертаций

29 Кашкин Ю С. Правовое регулирование труда в Европейском сообществе: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2008.

30 Воронцов Д. И. Правовое регулирование обеспечения безопасности и гигиены труда актами МОТ: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2018.

1. Морозов П. Е. Современная роль Международной организации труда в условиях глобализации // Проблемы в российском законодательстве. 2011. № 5. С. 115. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ткаченко А. А. Международной организации труда 90 лет // Власть. 2009. № 4. С. 7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Устав Международной организации труда (принят в 1919 г.) (с изм. и доп. 1972 г.) // СПС Консультант плюс (дата обращения: 20.05.2018 г.). [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право России: учеб. пособие под ред. И. К. Дмитриевой и А. М. Куренного. 2-е изд. перераб. и доп. М., 2011. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ткаченко А. А. Международной организации труда 90 лет… С. 7. [↑](#footnote-ref-5)
6. Цит. по: Жигалов М. И. Структура и этапы формирования международной организации труда // Вестник КГТУ. Государство и право: вопросы теории и практики. 2015. № 5. С. 97. [↑](#footnote-ref-6)
7. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944) // СПС Консультант плюс (дата обращения: 21.05.2018 г.). [↑](#footnote-ref-7)
8. Матчанова З. Ш. Основные принципы деятельности международной организации труда // Экономика, педагогика и право. 2016. № 2. С. 31. [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же. С. 32. [↑](#footnote-ref-9)
10. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998 г.) // Российская газета. 1998. № 238. [↑](#footnote-ref-10)
11. Молчанов А. Международная политика России в сфере труда: к юбилею МОТ // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2010. № 5. С. 105. [↑](#footnote-ref-11)
12. Устав Содружества Независимых Государств (г. Минск, 22 января 1993 года) // URL: <http://cis.minsk.by/page.php?id=180> (дата обращения: 3.06.2018 г.). [↑](#footnote-ref-12)
13. Федотов А. П. Сотрудничество государств – участников СНГ в области регулирования трудовой миграции // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2011. № 3 (1). С. 312. [↑](#footnote-ref-13)
14. Кашкин Ю С. Правовое регулирование труда в Европейском сообществе: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2008. С. 3. [↑](#footnote-ref-14)
15. Там же. С. 3. [↑](#footnote-ref-15)
16. Шумилов О.В. Международно-правовая защита трудовых прав (на универсальном и региональном уровнях) // Внешнеторговое право. 2006. № 2. С. 21. [↑](#footnote-ref-16)
17. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. [↑](#footnote-ref-17)
18. Морозов П. Е. Роль и значение актов ООН и МОТ как источников трудового права в условиях глобализации // Lex Russica. 2009. № 5. С. 1116. [↑](#footnote-ref-18)
19. Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Вашингтон, 29.10.1919 г.) // СПС Гарант (дата обращения: 10.06.18 г.). [↑](#footnote-ref-19)
20. Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приёма на работу» (Женева, 26.06.1973 г.) // СПС Гарант (дата обращения: 10.06.2018 г.). [↑](#footnote-ref-20)
21. Конвенция № 182 Международной организации труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Заключена в г. Женеве 17.06.1999) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 20. Ст. 1924. [↑](#footnote-ref-21)
22. Бай Н. Г. Акты ООН и МОТ в области трудовой миграции // Евразийский юридический журнал. 2015. № 5 (84). С. 36. [↑](#footnote-ref-22)
23. Воронцов Д. И. Правовое регулирование обеспечения безопасности и гигиены труда актами МОТ: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2018. [↑](#footnote-ref-23)
24. Конвенция № 187 Международной организации труда «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Заключена в г. Женеве 15.06.2006) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 43. Ст. 5792. [↑](#footnote-ref-24)
25. Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 50. Ст. 4652. [↑](#footnote-ref-25)
26. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 17. Ст. 1915. [↑](#footnote-ref-26)
27. Конвенция № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Заключена в г. Женеве 09.07.1964) // Ведомости ВС СССР. 1967. № 45. Ст. 608. [↑](#footnote-ref-27)
28. Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 51. Ст. 7451. [↑](#footnote-ref-28)
29. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 2001. № 256. [↑](#footnote-ref-29)
30. Концепция дальнейшего развития Содружества Независимых Государств (5 октября 2007 года, г. Душанбе) // URL: <http://cis.minsk.by/page.php?id=18763> (дата обращения: 11.06.2018 г.). [↑](#footnote-ref-30)
31. Стратегия экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2020 года (14 ноября 2008 года, г. Кишинев) // URL: <http://cis.minsk.by/page.php?id=18764> (дата обращения: 11.06.2018 г.). [↑](#footnote-ref-31)
32. Договор о функционировании Европейского Союза (Рим, 25 марта 1957 г.) (в редакции Лиссабонского договора 2007 г.) // СПС Гарант (дата обращения: 11.06.2018 г.). [↑](#footnote-ref-32)
33. Бризкун К. А. Механизм имплементации рекомендательных актов международных организаций во внутригосударственное законодательство // Журнал российского права. 2011. № 11. С. 119. [↑](#footnote-ref-33)