

УДК 349.2

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, ВИДЫ

Попов С. В., Трифанова К. В.

ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»

В статье авторами проводится теоретико-правовой анализ международных стандартов труда. Авторы, проводя ретроспективный анализ института международно-правового регулирования труда обращаются к трудам советских исследователей. Анализируя воззрения современных ученых, авторы приходят к выводу, что в настоящее время в сфере развития трудовых прав несколько меняются подходы к обозначенной проблеме.

Активные процессы глобализации вызвали мощный толчок развития доктрины международного трудового права, который привел к возникновению новых юридических терминов, которые имеют место в процессе международного регулирования условий труда. В статье рассматривается институт международно-правового регулирования труда как в широком, так и в узком смысле. Также авторы проводят анализ международных актов в сфере труда. В связи с этим в статье поднимается вопрос о сущности «международного трудового кодекса», который до сих пор остается открытым и не имеет однозначного толкования.

Авторы акцентируют внимание на том, что целесообразно закрепить понятия «международные трудовые стандарты» на законодательном уровне в национальной системе права, в связи с тем, что данный термин получил свое закрепление в различных официальных документах (международных организаций), а также на доктринальном уровне.

В заключении авторы предлагают классификацию международных стандартов, касающихся оплаты труда, а также дают дефиницию международного трудового стандарта.

Ключевые слова: труд, трудовые отношения, регулирование, международные стандарты, международные договоры, международные конвенции, трудовое законодательство.

Глобализация, обретает всеобъемлющий характер и не может обойти вниманием и сферу трудовых отношений. Безусловно, международно-правовое регулирование трудовых правоотношений является составной частью общественно-политической жизни любой страны. Именно поэтому разработаны программы по внедрению существующих международно-правовых стандартов во внутреннее законодательство, в частности, «закреплена не только необходимость разработки правовых норм по регулированию социально-трудовых отношений в рыночных условиях, но и приведение законодательства по этому вопросу в соответствие с нормами международного права» [1, с. 120].

В настоящее время указанные вопросы попадают в поле интереса исследователей различных отраслей юридических наук: общей теории права и государства, международного публичного права, трудового права, права социального обеспечения и др. И именно понятие международных трудовых стандартов находится на пересечении четырех отраслей права — это теория государства и права, международное право, философия трудового права и собственно трудовое право.

Характер и направление нашего исследования четко обрисовывает потребность в выяснении национального измерения международно-правового регулирования труда как необходимого компонента трудового права РФ, в аспекте рассмотрения об-

щепризнанных стандартов оплаты труда. В дальнейшем исследовании мы будем оперировать такими понятиями как «международно-правовое регулирование труда» и «международно-правовые стандарты», поэтому существует необходимость проанализировать указанные дефиниции, поскольку эти правовые категории являются мультаспектными явлениями.

Первым среди отечественных ученых, кто заложил базис современного понимания международно-правового регулирования труда, был С.А. Иванов, «который впервые на территории Советского Союза на монографическом уровне определил понятие международно-правового регулирования труда, его цель, методы и формы регулирования, характер и степень влияния международных соглашений о труде на условия труда в конкретных государствах, и тому подобное» [1, с. 123].

Продолжил исследовать эту правовую категорию в определенном направлении и развивать идеи, заложенные С.А. Ивановым, Е.М. Аметистов. Он, исследуя развитие международного регулирования труда, отмечал: «что с одной стороны, нужны расширения проблематики, которую охватывают международные нормы, и повышение уровня прав и свобод, которые ими предоставляются, а с другой — максимально эффективная имплементация международных норм» [2, с. 123]. Непременными условиями такого имплементации является «добросовестное выполнение международных обязательств по вопросам труда, совершенствование и развитие национального права, как в сфере трансформации и выполнения международных договоров, так и в сфере регулирования труда, создание необходимых социально – экономических гарантий для осуществления целей международных норм, совершенствование форм и методов контроля за их применением» [3, с. 222].

По мнению И.Я. Киселева, «международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентацию с помощью международных соглашений государств вопросов, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных прав и интересов работников» [4, с.342].

Тенденции развития прав личности в трудовой сфере в начале XXI века несколько меняют подход современных исследователей к обозначенной проблеме. Так, ученые В.М. Толкунова и К.М. Гусов отмечают, что «сущность международно – правового регулирования труда составляют прежде всего идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства, а именно прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере труда» [5, с. 146]. Также «в науке трудового права под международно-правовым регулированием труда необходимо понимать регулирование условий труда и охраны законных прав работников с помощью международных соглашений, под которыми они понимают Конвенции МОТ» [6, с. 212]. Мы не можем согласиться с таким утверждение, поскольку, «кроме актов МОТ, к источникам международно-правового регулирования относятся нормы каких - либо международных соглашений, так как международный договор — родовое понятие, охватывающее все международные соглашения, которые могут иметь разное наименование: договор, соглашение, пакт, трактат, конвенция, декларация, коммюнике, протокол, и т. д» [7].

Как видим, в юридической науке сложились различные подходы как к понятию международно-правового регулирования в сфере труда вообще, так и относительно правового регулирования юридических гарантий, в частности. Так, С.С. Лукаш по-

нимает международно-правовое регулирование в сфере труда как «совокупность международно-правовых норм, устанавливающих стандарты в сфере труда и занятости с целью совершенствования системы внутреннего национального трудового права» [8, с. 28-34].

Представляется возможным разделить точку зрения ряда ученых, которые отмечают, что «все чаще приходится обращаться к международно-правовым актам, что объясняется активным участием нашей страны в жизни мирового сообщества, в деятельности многих международных организаций, а также широкими межгосударственными отношениями. Эта тенденция является общемировой. Международно-правовое регулирование превратилось в важный фактор, характеризующий социальные реалии современного мира» [9, с.29]. Справедливо отмечается, что особенностью международно-правового регулирования труда является то, что нормы международных договоров о труде, как правило, непосредственно не регулируют трудовые отношения, а устанавливают определенные стандарты в области труда, которые через их имплементацию в национальное законодательство каждой страны, которая принимает в них участие, конкретизируются и наделяются определенным правовым механизмом реализации» [9, с. 35].

Анализируя различные подходы и критически оценивая научные позиции, мы можем утверждать, что важнейшими источниками международного трудового права являются Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г., и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. Вместе с тем, следует согласиться с мнением В.М. Шумилова о том, что «международным регулированием труда охватываются также и отношения, связанные с трансграничным перемещением рабочей силы как товара. «Интернационализация производства, усиление взаимозависимости национальных экономик объективно обусловили рост миграции рабочей силы как товара. В результате образовался и функционирует международный рынок труда, охватывающий разнонаправленные потоки трудовых ресурсов, пересекающих национальные границы» [10, с. 71]. Поэтому представляется целесообразным выделить широкое и узкое понимание понятия международно-правового регулирования отношений в сфере труда.

В широком смысле под международно-правовым регулированием понимается как деятельность соответствующих субъектов международного права, так и результат такой деятельности, то есть определенная система правовых актов, которые составляют суть международно-правового регулирования отношений в сфере труда.

В узком - система международных актов, нормы которых направлены на правовое упорядочение отношений в сфере труда. Ведь, как справедливо отмечает В.Л. Костюк, «международно-правовые акты выступают основной формой правового регулирования трудовых отношений...» [11, с. 151-157].

В настоящее время, «в системе современного международного права выделяют международное трудовое право, как самостоятельную отрасль права, сформировавшуюся на основе единой системы общих стандартов в сфере труда и трудовых отношений, а также международных договоров» [12, с. 88].

На современном этапе развития правовой среды человечества трудовое право является одной из достаточно молодых отраслей, но, вместе с тем, и очень важной: трудовое право является своеобразной «лакомусовой бумажкой», которая показыва-

ет, насколько в государстве развиты и гарантированы права и свободы человека, ведь именно трудовые права составляют значительную часть конституционных прав и свобод.

В процессе образования и формирования системы международных стандартов выдающимся является результат нормотворческой деятельности, которая осуществляется в рамках ООН, МОТ, региональных объединений государств и двух – и многосторонних договоренностей между ними. В базовых документах ООН закреплены основные права человека в сфере труда. Следует отметить, что именно в этих правовых документах ООН, зародилась правовая модель международных трудовых стандартов.

К основным документам ООН, в которых закреплены базовые трудовые стандарты, относятся: Всеобщая декларация прав человека (1948г.), Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1966 г.), Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.), Конвенция о правах ребенка (1989 г.) и др.

Всеобщей декларации прав провозглашает ряд основных трудовых прав: «каждый человек как член общества имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях (ст. 21); каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы (п. 1 ст. 22); каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за одинаковый труд (п. 2 ст. 23); каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, которое обеспечивает достойное человека существование его самого и его семьи и которое при необходимости дополняется другими средствами социального обеспечения (п. 3 ст. 23); каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов (п. 4 ст. 23); каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск (ст. 24); каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая еду, одежду, жилье, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, которое необходимо для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение в случае безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, старости или иного случая утраты средств к существованию в силу независящих от него обстоятельств (п. 1 ст. 25)» [13].

Детализированы основные трудовые права человека в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах» [14] (1966 г.), положения которого, так же, как и Положения «Пакта о гражданских и политических правах» [15], предусматривающих твердые юридические обязательства по их имплементации в национальное законодательство государств. Важным международным актом, который, среди прочего, определяет права граждан в сфере труда, является Европейская социальная хартия (пересмотренная) [16].

Самым авторитетным субъектом международного правового регулирования труда принято считать Международную организацию труда, как межгосударственное учреждение, которое имеет значительный нормотворческий опыт, длительную ис-

торию развития и занимается исключительно вопросами надгосударственной защите условий труда. Справедливо замечает И. Я. Киселев, что «именно формирование международного трудового права — это прежде всего и есть результат деятельности МОТ, которая в силу специального соглашения с ООН отвечает за деятельность в сфере решения международных трудовых и социальных проблем» [17, с. 13].

Идеологической предпосылкой создания в 1919 г. Международной организации труда было положение ст. 6 американского закона Клейтона о том, что «труд не должен рассматриваться просто как товар или предмет торговли. Учреждение этой организации положило начало международно-правовому регулированию труда» [17, с. 14].

Среди основных причин, обусловивших ее создание, выделяют следующие: Во-первых, политическая ситуация в мире. Так, указанный период характеризуется революционным движением в России и Европе, произошли массовые забастовки во Франции, Англии, Италии, создаются рабочие партии. В России победила Октябрьская революция и установилась советская власть. Именно развертывание революционной борьбы — главная причина создания МОТ. Во-вторых, экономические факторы, к которым относится стремление определенных стран как можно быстрее улучшить положение работников, преодолеть нищету и бедность населения. В-третьих, социальные условия, которым принадлежало значительное место, поскольку рабочий класс подвергался жестокой эксплуатации, работа проходила в тяжелых и невыносимых условиях труда и жизни работников, социальная защита отсутствовала. Социальное развитие значительно отставало от экономического, что существенно сдерживало общее развитие общества [17, с. 13].

Основополагающими конвенциями МОТ является «Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г.), Конвенция № 98 о применении права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г.), Конвенция о принудительном или обязательном труде (1930 г.), Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.), Конвенция № 138 о минимальном возрасте приема на работу (1973 г.), Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.), Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятости (1958 г.) и Конвенция № 182 о запрете и немедленных мерах по ликвидации худших форм детского труда (1999 г.)» [18].

С принятием в 1998 г. Декларации МОТ основных принципов и прав в мире труда фактически было принято решение превратить эти базовые Конвенции МОТ в условия членства в данной международной организации. В Декларации МОТ были закреплены 4 принципа формирования системы международных трудовых стандартов, обобщая основополагающие права, содержащихся в данных конвенциях (Конвенции № № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 и 182 МОТ). Это принципы: «свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров; искоренение всех форм принудительного труда; запрет детского труда; запрет дискриминации в социально-трудовых отношениях» [19].

В научных кругах, во многих отечественных и зарубежных научных изданиях часто встречается термин «Международный кодекс труда», которым охватываются все акты МОТ. Данное понятие, как определенное собрание трудовых норм МОТ или ООН, используют в своих работах такие ученые как: К. М. Гусов, Н. Л. Лютов и

другие. Однако, следует акцентировать внимание на том, что вопрос терминологической сущности понятия «Международный кодекс труда» остается открытым среди ученых.

А. Б. Канунников и А.А. Пастухов утверждают, что «акты МОТ и ООН вместе составляют международный кодекс труда как юридическую основу для издания национальных норм трудового законодательства» [20, с.16-19].

Активные процессы глобализации вызвали мощный толчок развития доктрины международного трудового права, который привел к возникновению новых юридических терминов, которые имеют место в процессе международного регулирования условий труда. Тем не менее, не всегда такие термины имеют единое понимание. Это касается и Международному кодексу труда (МКТ). Впервые этот термин был использован при систематизации актов МОТ в 1939 году. Тем не менее, он применялся в научных кругах как значительно более широкое понятие и был скорее формальным названием первого сборника конвенций и рекомендаций МОТ. Он был напечатан в 1941 году на английском языке. В те годы сборник имел характер неофициальной систематизации, ибо, по сути, был простой компиляцией актов МОТ путем их объединения в группы в соответствии с аспектами регулирования условий труда. В 1951 г. Международное бюро труда подготовило новую редакцию сборника под тем же названием МКТ на английском, французском и испанском языках. Именно этот сборник получил наибольшее признание среди ученых и был дополнительно переведен на другие языки. Редакция сборника 1951 года имела вид обновленного систематизированного собрания международных трудовых стандартов (в 2 томах), которые содержались в различных конвенциях и рекомендациях, принятых МОТ в период с 1919 по 1951 год.

Представляется возможным согласиться с тем, что МКТ 1951 года представляет собой научный интерес и на сегодняшний день является образцом систематизации актов МОТ, учитывая, что этот процесс сейчас имеет приоритетное значение для организации. Однако, этот «кодекс» имеет только историческую ценность, так как он характеризует определенный этап развития нормотворчества МОТ и содержит значительное количество конвенций и рекомендаций, которые уже давно потеряли свою актуальность, были отменены или пересмотрены.

Таким образом, вопрос о сущности «международного трудового кодекса» до сих пор остается открытым и не имеет однозначного толкования. На наш взгляд, Международный Трудовой кодекс является сводом конвенций и рекомендаций, созданных МОТ при непосредственном участии представителей государств-членов, независимо от того, ратифицированы они или нет. Следует обратить внимание на то, что законодательном уровне в РФ термин «Международный Трудовой кодекс» не употребляется. Ряд ученых отмечает, что «для улучшения адаптации национальных трудовых норм государств-участников трудовых норм МОТ нужно провести кодификационную работу относительно норм организации, результатом чего должно стать создание Международного кодекса труда, который был бы наделен юридической силой прямого действия в Европейском суде по правам человека, специализированных трудовых судах и судах общей юрисдикции государств-участников МОТ» [21, с. 16-9]. Мы считаем указанную позицию по созданию Международного кодекса труда сомнительной.

Хотим еще обратить внимание, что «в 2001 г. под эгидой МОТ была выпущена книга коллектива авторов «International labour standards: a global approach», посвященная 75-летию Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Данная книга содержит историю развития, содержание основных международных трудовых стандартов, однако, не дается их понятийная сущность» [22, с. 134]. Но из контекста следует, что: «под международными трудовыми стандартами понимается совокупность конвенций и рекомендаций МОТ, посвященных основным институтам трудового права: свободе ассоциаций, коллективным переговорам, запрету принудительного и обязательного труда, равным возможностям в труде, защите детей и молодежи, политике занятости, развитию трудовых ресурсов, охране труда, социальному обеспечению, охране труда людей разных профессий: моряков, рыбаков, врачей и др.» [21, с. 16-19; 22, с. 135].

Исходя из вышеизложенного следует сделать вывод, что наиболее приемлемым для обозначения конвенций и рекомендаций Международной организации труда с точки зрения экспертов МОТ является именно термин «международные трудовые стандарты».

Международные трудовые стандарты подкреплены системой контроля, которая является уникальной на международном уровне, что помогает обеспечить выполнение странами конвенций, которые они ратифицировали.

Следует подчеркнуть, что правотворческая деятельность МОТ имеет значение для применения международных трудовых стандартов высшими судебными органами Российской Федерации.

Справедливо в этом контексте замечает И.Я. Киселев, что «содержание этих стандартов представляет собой концентрированное выражение опыта многих стран, плод тщательного отбора наиболее ценных и универсально значимых норм в положении национальных систем трудового права, создания оригинальных синтетических правил с участием юристов, представляющих существующие системы правового регулирования труда, итог столкновения различных мнений и подходов, различных политических сил и интересов, нахождения компромиссных юридических формул, трансформируемых в международные нормы» [4, с. 223].

Международные нормы труда на региональном уровне отражают, так как на универсальном, результаты согласованной деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработке инструментов социальной политики, приемлемой для целей регионального экономического сотрудничества. Несомненно, правозащитная функция таких норм приоритетна. Однако, их создание обусловлено практическими потребностями региональной экономики в регулировании миграции рабочей силы, предупреждение социального демпинга, построения транснациональных рынков труда.

В настоящее время модернизация национального трудового законодательства должна происходить с учетом «международных трудовых стандартов путем гармонизации российского трудового законодательства с конвенциями и рекомендациями МОТ, в то же время, необходимо принимать во внимание законодательством Европейского Союза.

Выясняя понятие международного стандарта, необходимо отметить, что под этим определением мы понимаем общепризнанные правила, стандартизированные

требования, которые выдвигаются международным правом к нормативным-правовым актам и правоприменительной практике.

Как отмечает ряд ученых, «зарождение норм-стандартов в международном праве было связано со стремлением сформулировать в международной практике определенные политико-юридические ориентиры, рассчитывая на их последовательное широкое признание в мире» [23, с. 259].

Мировые или универсальные трудовые стандарты можно определить, как международные трудовые нормы, предложения и правила, содержащиеся в универсальных актах ООН и МОТ и касаются защиты условий труда, осуществления политики государств в сфере труда.

Данный термин является подходящей альтернативой термину «МТК», ведь он, во-первых, охватывает акты МОТ и акты ООН одновременно, не поднимая вопрос об их соотношении между собой, а во-вторых, говорит о все акты данных организаций как правовые стандарты, а значит, вопрос их распространение и юридической силы вообще не встает. Если термин «МТК «свидетельствует о наличии системности, то само понятие» стандарты» предполагает их разрозненность и неоднородность, что, в принципе, соответствует действительности [23, с. 260].

В научной литературе и периодических изданиях наряду с наиболее распространенным термином «международные трудовые стандарты» используются и другие, в частности, «международные стандарты труда», «международно-правовые стандарты в сфере труда и трудовых отношений» и др. Это дает возможность констатировать актуальность потребности проведения анализа выработанных терминов по пониманию сущности международных трудовых стандартов. Так, ни в одном нормативном акте отечественного законодательства не закреплена данная конструкция.

Таким образом, мы видим целесообразным закрепление понятия «международные трудовые стандарты» на законодательном уровне в национальной системе права.

Следует заметить, что правовая конструкция «международный стандарт» в отчетной и рекомендательной документации используется для оценки соответствия нормам международного права уровня развития различных сфер жизни общества.

Учитывая вышесказанное, можем утверждать, что понятие «международный стандарт» является общеупотребимым термином, в основном им пользуются национальные и международные учреждения во время определения степени соответствия поведения государства взятым на себя обязательствам.

Следует подчеркнуть, что международные трудовые стандарты-это термин, получивший определение не только на доктринальном уровне. Мы можем его найти в официальных документах (международных организаций), в частности, в различных программах действий МОТ. По мнению ученых А. В. Смирнова и И.А. Снигиревой, «международные трудовые стандарты, особенно универсального значения, принятые ООН и МОТ, - это «концентрированное выражение мирового опыта» [24, с.370].

Как отмечал И. Я. Киселев, «международные стандарты труда — нормативная субстанция международного трудового права – одно из достижений современной цивилизации, которая отразила результаты согласованной деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями

мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для государств, которые являются его составляющими» [17, с. 16].

Проанализировав международные нормативно-правовые акты, в которых определены виды международных трудовых стандартов, предлагаем такую классификацию международных стандартов, касающихся именно оплаты труда:

I группа — «Получение справедливого вознаграждения за равный труд», в эту группу могут быть включены следующие стандарты: справедливое и удовлетворительное вознаграждение; регулярность выплаты заработной платы; равная плата за равный труд; полнота выплаты заработной платы и др.

II группа — «Антидискриминационные стандарты оплаты труда»: равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности; запрет принудительного труда; недопущение выплат заработной платы не деньгами (или в денежных знаках, не имеющих законного оборота на территории государства); свободное распоряжение своей заработной платой и пр.

III группа — «Защита оплаты труда»: гарантированность выплаты заработной платы и выходного пособия; установление минимальной заработной платы; ограничение отчислений из заработной платы; индексация заработной платы и др.

Учитывая вышесказанное, мы делаем вывод, что наиболее приемлемой конструкцией для определения международного трудового стандарта является следующая: это определенный образец (эталон, модель), которому присуща универсальность, всеобщность, объективная форма выражения, принятый компетентным органом международного сообщества, зафиксированный должным правовым способом в общедоступном документе и служит базовой нормой-принципом для сравнения с ним других подобных объектов или явлений.

В указанном определении отражены главнейшие признаки, которые характерны международному трудовому стандарту. Основные виды международных трудовых стандартов нашли отражение в Конституции Российской Федерации 1993 года.

Список литературы:

1. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. - Издательство «Наука». - Москва, 1964. - 222 с.
2. Аметистов Э.М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде. М.:Международные отношения., 1982.
3. Лушникова, М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль:ЯрГУ, 2010. – 248 с.
4. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. - М., 2006. - 467 с.
5. Трудовое право России: Учебное пособие / Под редакцией Толкуновой В.Н., Гусова К.Н. - М.: Юристъ, 2001. - 456 с.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. - 2-е изд., доп., испр. - М., 1999. - 438 с.
7. Аббосов, Самандар. 2022. «Совершенствование правового регулирования запрещения принудительного труда в Республике Узбекистан». Ежегодник трудового права 12: 239–246. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.119>
8. Лукаш С. С. Международно-правовое регулирование в сфере права / С. С. Лукаш // Юридическая наука и практика. - 2011. - № 2. - С. 28-34.
9. Давлетгильдеев Р.Ш. Д13 Региональные модели международно-правового регулирования труда / Р.Ш. Давлетгильдеев. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2015. – 176 с.
10. Шумилов В.М. Международное экономическое право. - М., 2001. - 228 с.
11. Костюк В.Л. Роль ООН и МОТ на международно-правовом регулировании трудовой правосубъектности / В.Л. Костюк // Публичное право : науч.-практический юридический журнал - 2012. - № 4 (8). - С. 151-157.

12. Международное право: учебник / Дурденевский В. Н., Крылов С. Б. и др. - М. : Юрид.
13. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)//Российская газета. 10.12.1998.
14. "Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. N 12. С. 1 - 5.
15. "Международный пакт о гражданских и политических правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. С. 5 - 11.
16. "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996)//Бюллетень международных договоров. - 2010. - № 4. Апрель. - С. 17 – 67.
17. Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. - М., 1995. - С.13.
18. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда / Международная Организация Труда. - Т. 1: 1919 - 1956. - Женева, 1999. - 427 с.
19. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) //Российская газета. N 238, 16.12.1998.
20. Канунников А.Б., Пастухов А.А. Особенности современного понимания трудового права и основных начал трудового законодательства. // Трудовое право. - 2004. - № 7. - С. 16 – 19.
21. Гуцуляк В.Н. Российское и международное морское право (публичное и частное). М.: Граница, 2017. 448 с.
22. К вопросу о терминологической сущности понятия «Международный трудовой кодекс» // Современные проблемы науки и образования. - №1. - М., 2010. - С. 134.
23. Права человека: международное право и национальное законодательство / под ред. проф. В.В. Филиппова. – Вильнюс, 2011. – 338 с.
24. Трудовое право. Учебник / Под. ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О. - 4-е издание. - М.: Проспект, 2010. - С. 585.

Popov S.V., Trifobova K.V. International labor standards: concept, signs, types // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2022. – Т. 8 (74). № 4. – P. 247-257.

In the article, the authors carry out a theoretical and legal analysis of international labor standards. The authors, conducting a retrospective analysis of the institution of international legal regulation of labor, turn to Soviet researchers. Exploring the views of modern scientists, the authors come to the conclusion that at present, in the field of development of labor rights, approaches to the designated problem are somewhat changing.

The active processes of globalization have caused a powerful impetus for the development of the doctrine of international labor law, which has led to the emergence of new legal terms that take place in the process of international regulation of working conditions.

The article deals with the institution of international legal regulation of labor both in a broad and narrow sense. The authors also analyze international acts in the sphere of labor. In this regard, the article raises the question of the essence of the "international labor code", which still remains open and does not have an unambiguous interpretation.

The authors focus on the fact that it is advisable to fix the concept of "international labor standards" at the legislative level in the national system of law, due to the fact that this term has received its consolidation in various official documents (international organizations), as well as at the doctrinal level.

In conclusion, the authors propose a classification of international standards relating to wages, and also give a definition of the international labor standard.

Keywords: labor, labor relations, regulation, international standards, international treaties, international conventions, labor legislation.

Spisok literatury:

1. Ivanov S.A. Problemy mezhdunarodnogo regulirovaniya truda. - Izdatel'stvo «Nauka». - Moskva, 1964. - 222 s.
2. Ametistov E.M. Mezhdunarodnoye pravo i trud. Faktory implementatsii mezhdunarodnykh norm o trude. M.:Mezhdunarodnyye otnosheniya., 1982.
3. Lushnikova, M. V. Mezhdunarodnoye trudovoye pravo i mezhdunarodnoye pravo sotsial'nogo obespecheniya: vvedeniye v kurs: uchebnoye posobiye / M. V. Lushnikova, A. M. Lushnikov; Yarosl. gos. un-t im. P. G. Demidova. – Yaroslavl':YarGU, 2010. – 248 s.
4. Kiselev I.YA. Trudovoye pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnyye normy truda. - M., 2006. - 467 s.
5. Trudovoye pravo Rossii: Uchebnoye posobiye / Pod redaktsiyey Tolkunovoy V.N., Gusova K.N. - M.: Yurist", 2001. - 456 s.
6. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoye pravo Rossii: Ucheb. - 2-ye izd., dop., ispr. - M., 1999. - 438 s.

7. Abbosov, Samandar. 2022. «Sovershenstvovaniye pravovogo regulirovaniya zapreshcheniya prinuditel'nogo truda v Respublike Uzbekistan». *Yezhegodnik trudovogo prava* 12: 239–246. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.119>
8. Lukash S. S. Mezhdunarodno-pravovoye regulirovaniye v sfere prava / S. S. Lukash // *Yuridicheskaya nauka i praktika*. - 2011. - № 2. - S. 28-34.
9. Davletgil'deyev R.SH. D13 Regional'nyye modeli mezhdunarodno-pravovogo regulirovaniya truda / R.SH. Davletgil'deyev. – Kazan': Izd-vo Kazan. un-ta, 2015. – 176 s.
10. Shumilov V.M. Mezhdunarodnoye ekonomicheskoye pravo. - M., 2001. - 228 s.
11. Kostyuk V.L. Rol' OON i MOT na mezhdunarodno-pravovomoye regulirovaniya trudovoy pravosub"yektnosti / V.L. Kostyuk // *Publichnoye pravo : nauk.-prakticheskiy yuridicheskiy zhurnal* - 2012. - № 4 (8). - S. 151-157.
12. *Mezhdunarodnoye pravo: uchebnik / Durdenevskiy V. N., Krylov S. B. i dr. - M. : Yurid.*
13. "Vseobshchaya deklaratsiya prav cheloveka" (prinyata General'noy Assambleyey OON 10.12.1948).//*Rossiyskaya gazeta*. 10.12.1998 .
14. "Mezhdunarodnyy pakt ob ekonomicheskikh, sotsial'nykh i kul'turnykh pravakh" (Prinyat 16.12.1966 Rezolyutsiyey 2200 (XXI) na 1496-om plenarnom zasedanii General'noy Assamblei OON).// *Byulleten' Verkhovnogo Suda RF*. 1994. N 12. S. 1 - 5.
15. "Mezhdunarodnyy pakt o grazhdanskikh i politicheskikh pravakh" (Prinyat 16.12.1966 Rezolyutsiyey 2200 (XXI) na 1496-om plenarnom zasedanii General'noy Assamblei OON).// *Byulleten' Verkhovnogo Suda RF*. 1994. № 12. S. 5 - 11.
16. "Yevropeyskaya sotsial'naya khartiya (peresmotrennaya)" (prinyata v g. Strasburge 03.05.1996).//*Byulleten' mezhdunarodnykh dogovorov*. - 2010. - № 4. April'. - S. 17 - 67
17. Kiselev I. YA. Mezhdunarodno-pravovoye regulirovaniye truda (mezhdunarodnyye standarty truda): Uchebnoye posobiye. - M., 1995. - S.13.
18. *Konventsii i rekomendatsii, prinyatyye Mezhdunarodnoy Konferentsiyey Truda / Mezhdunarodnaya Organizatsiya Truda*. - T. 1: 1919 - 1956. - Zheneva, 1999. - 427 s.
19. Deklaratsiya Mezhdunarodnoy organizatsii truda "Ob osnovopolagayushchikh printsipakh i pravakh v sfere truda" (prinyata v g. Zheneva 18.06.1998).//*Rossiyskaya gazeta*. N 238, 16.12.1998.
20. Kanunnikov A.B., Pastukhov A.A. Osobennosti sovremennogo ponimaniya trudovogo prava i osnovnykh nachal trudovogo zakonodatel'stva. // *Trudovoye pravo*. - 2004. - № 7. - S. 16 – 19.
21. Gutsulyak V.N. Rossiyskoye i mezhdunarodnoye morskoye pravo (publichnoye i chastnoye). M.: Granitsa, 2017. 448 s.
22. K voprosu o terminologicheskoy sushchnosti ponyatiya «Mezhdunarodnyy trudovoy kodeks» // *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*. - №1. - M., 2010. - S. 134.
23. Prava cheloveka: mezhdunarodnoye pravo i natsional'noye zakonodatel'stvo / pod red. prof. V.V. Fil'lipova. – Vil'nyus, 2011. – 338 s.
24. *Trudovoye pravo. Uchebnik / Pod. red. Smirnova O.V., Snigirevoy I.O. - 4-ye izdaniye. - M.: Prospekt, 2010. - S. 585.*