



Отличительной особенностью международного частного права является широкое использование норм, содержащихся в международных договорах, а также в документах рекомендательного характера. По сфере их действия различают универсальные, региональные и двусторонние акты.

К актам универсального характера прежде всего относится Всеобщая [декларация](#) прав человека, принятая Организацией Объединенных Наций (ООН) в 1948 г. Документ содержит целый комплекс неотчуждаемых прав человека в сфере труда. В их числе: право на труд; на свободный выбор работы и защиту от безработицы; на справедливые и благоприятные условия труда, равную плату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи; на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск, на создание профсоюзов и участие в них с целью защиты своих интересов. Не являясь договором, Всеобщая [декларация](#) прав человека имеет огромный международный авторитет как документ программно-политического характера.

Среди документов ООН, лежащих в основе регулирования трудовых отношений, необходимо назвать два документа 1966 г. - Международных [пакт](#) об экономических, социальных и культурных правах и Международных [пакт](#) о гражданских и политических правах. Отличительной чертой этих многосторонних договоров является более объемный, чем во Всеобщей [декларации](#) прав человека, перечень прав, предоставляемых трудящимся. В первом из названных документов, помимо этого, предусмотрен контрольно-надзорный механизм по соблюдению включенных в него положений. Кроме того, в результате подписания в 1976 г. Факультативного [протокола](#) к Пакту о гражданских и политических правах в Женеве начал работу Комитет по правам человека, куда с жалобами на нарушения своих прав могут обращаться не только государства, но и граждане. Присоединение России к названным соглашениям явилось гарантией реализации положений [ст. 46](#) Конституции РФ, в силу которой российские граждане имеют право на защиту своих интересов в межгосударственных органах.

Первостепенную значимость в сфере труда имеют также основополагающие акты ООН, провозглашающие равенство в отношении осуществления прав и свобод

человека, равенство всех перед законом и право каждого на равную защиту. Они получили название антидискриминационных конвенций (О ликвидации всех форм расовой дискриминации [1966 г.](#), О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин [1979 г.](#) и др.). Заключая в себе общепризнанные нормы и принципы международного права, подобные документы составляют фундамент правового положения субъектов трудовых правоотношений, формируют основу межгосударственного сотрудничества в сфере труда.

Особую роль в регулировании труда играют международные соглашения, определяющие специальный статус субъектов трудовых прав. Так, [Конвенция](#) о статусе беженцев 1951 г. имеет самостоятельный раздел, посвященный работе по найму. Государства обязались предоставлять беженцам, проживающим на их территории, национальный режим в отношении использования основных трудовых прав и их социальных гарантий, включая условия труда, содержащиеся в коллективных договорах. В целях охраны рынка труда к этой категории работников не применяются изъятия, установленные для найма иностранцев.

[Конвенция](#) о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. охватывает максимально широкий круг лиц, пребывающих на территории иностранного государства с целью осуществления трудовой деятельности, и практически весь спектр предоставляемых им прав и свобод. Документ закрепляет возможность трудящихся-мигрантов и членов их семей свободно покинуть государство происхождения; получать в порядке, действующем в принимающем государстве, разрешение на жительство и на занятие вознаграждаемой деятельностью ([ст. 49](#)). В рамках национального режима для них открыт доступ к местным системам трудоустройства, профессиональной ориентации, образования, специальной подготовки и переподготовки и т.д.

Работники-мигранты наравне с гражданами принимающей страны имеют право на вознаграждение, режим труда и отдыха и иные условия труда; пользуются защитой против увольнения; пособием по безработице; имеют доступ к программам общественных работ, проводимых в целях борьбы с безработицей, и к другой работе по найму в случае потери рабочего места или другого вознаграждаемого вида деятельности ([ст. 54](#))