

УДК 341
ББК 67.91

ОТДЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ И ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ КОНВЕНЦИЙ И РЕКОМЕНДАЦИЙ МОТ

Д. В. Зарубин

Севастопольский государственный университет (Севастополь, Россия)

В статье рассматриваются особенности конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), касающиеся процедуры их принятия, которая для двух данных международных актов является одинаковой, и вступления в силу, которая характерна только для конвенций МОТ, поскольку рекомендации МОТ по своей сути не являются международными договорами и не требуют ратификации государствами-членами данной международной организации. Отдельное внимание уделяется системе трехстороннего сотрудничества (трипартизм), предусматривающего участие по четыре представителя от каждого государства-члена МОТ (два правительственных делегата, один представитель от работников, другой — от работодателей), функционирование которого является отличительной особенностью данной международной организации. Также в статье рассматривается вопрос о моменте приобретения конвенцией МОТ статуса международного договора.

Ключевые слова: конвенция, рекомендация, международный акт, Международная организация труда, трипартизм, международное правотворчество, вступление в силу международного договора.

SPECIFIC FEATURES OF THE ADOPTION AND ENTRY INTO FORCE OF ILO CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS

D. V. Zarubin

Sevastopol State University (Sevastopol, Russia)

This article examines the specific features of International Labour Organization (ILO) conventions and recommendations, including their adoption process, which is identical for both international instruments, and their entry into force, which is unique to ILO conventions, as ILO recommendations are not, by nature, international treaties and do not require ratification by ILO Member-States. Particular attention is paid to the tripartite system of cooperation, which involves four representatives from each ILO Member-State (two government delegates, one representative of workers, and one representative of employers), a distinctive feature of this international organization. The article also examines the moment at which an ILO convention acquires the status of an international treaty.

Keywords: convention, recommendation, international act, International Labour Organization, tripartism, international law-making, entry into force of an international treaty.

Doi: [https://doi.org/10.14258/ralj\(2026\)1.22](https://doi.org/10.14258/ralj(2026)1.22)

Среди международных актов по вопросам труда, закрепляющих и конкретизирующих международные трудовые стандарты, которые представляют собой минимальный уровень трудовых прав и гарантий, обеспечиваемый государством на национальном уровне при исполнении им принятых на себя международных обязательств и (или) при добровольном следовании юридически не обязывающим его международным трудовым нормам [1, с. 74], особое место занимают конвенции и рекомендации Международной организации труда (далее — МОТ). Данные акты, как отмечает А.Х. Мингазов, являются «основной формой международно-правового регулирования труда» [2,

с. 77]. По состоянию на сегодняшний день (сентябрь 2025 г.) в рамках МОТ было принято 192 конвенции и 209 рекомендаций, касающихся широкого спектра вопросов в сфере труда. Это подтверждает замечание Г. С. Скачковой о том, что «нормотворческая деятельность МОТ весьма активна и разнообразна по содержанию» [3, с. 37].

В доктрине международного трудового права конвенции МОТ определяются как «многосторонние международные договоры, подлежащие ратификации странами-членами МОТ и последующему исполнению в законодательстве и практике этих стран» [4, с. 45]. В свою очередь, под рекомендациями МОТ понимается «обращенное к государствам пожелание, предложение ввести соответствующие нормы в национальное законодательство» [5, с. 22].

Конвенции и рекомендации МОТ обладают некоторыми юридическими особенностями, отличающими их от других международных актов, среди которых, на наш взгляд, особое внимание стоит уделить следующим.

Одна из особенностей конвенций и рекомендаций МОТ связана с процедурой их принятия, которая для двух данных международных актов является одинаковой.

Согласно пунктам 1 и 2 ст. 19 Устава МОТ, конвенции и рекомендации МОТ принимаются решением Международной конференции труда (далее — МКТ), набравшим большинство в две трети голосов делегатов, присутствующих на сессии МКТ [6]. Р. Ш. Давлетгильдеев отмечает, что «в данном случае отсутствуют дипломатические переговоры, но принятию конвенции предшествуют обсуждения на конференции, по многим параметрам сходной с парламентскими ассамблеями» [7, с. 96–97]. В связи с этим в первой половине двадцатого века представителями правовой доктрины проводилась аналогия нормотворческой процедуры МОТ с внутригосударственным законодательным процессом и высказывались точки зрения о наднациональном характере конвенций МОТ. Например, в 1930 г. известный французский юрист Ж. Сель предложил концепцию, определяющую конвенции МОТ в качестве «международных законов», принимаемых МКТ как «международным законодательным органом» [8, с. 182–185]. Конечно же, следует отметить условность предложенных Ж. Селем понятий, поскольку существование таких правовых явлений как «международный закон» и (или) «международный законодательный орган» поставило бы под сомнение функционирование основополагающих начал международного права, с одной стороны, касающихся разработки и принятия международных норм посредством согласования воли субъектов международного права, с другой стороны, связанных с добровольностью государств при выражении ими согласия с обязательствами по конкретным международным договорам.

Особое внимание необходимо обратить на состав делегатов МКТ, участвующих в принятии конвенций и рекомендаций МОТ.

В соответствии с п. 1 ст. 3 и п. 1 ст. 4 Устава МОТ в работе МКТ от каждого государства-члена МОТ принимают участие по четыре представителя, каждый из которых имеет право индивидуального голоса по всем вопросам, рассматриваемым на МКТ: два правительственных делегата, один представитель от работников, другой — от работодателей [6]. С. А. Иванов отмечает, что «соотношение представителей (2:1:1) установлено для того, чтобы правительственная группа имела такой же вес, как и группы трудящихся и предпринимателей, взятые вместе, либо чтобы она имела преимущество над этими группами, взятыми в отдельности» [9, с. 29]. Это обеспечивает сбалансированное представительство интересов всех сторон отношений в сфере труда.

Такая система трехстороннего сотрудничества (трипартизм) является отличительной особенностью МОТ, которая, как подчеркивает Д. Мол, в первые годы существования данной международной организации воспринималась как ранее не испробованная и совершенно новая форма сотрудничества между организациями рабочих и работодателей [10, с. 44]. По мнению Х. Гетта, участие представителей работников и работодателей позволяет МОТ использовать конкретные взгляды, опыт и знания этих групп, а также гарантирует основанную на трехстороннем консенсусе (правительств, работников и работодателей) деятельность МОТ [11, с. 20].

По причине того, что рекомендации МОТ по своей сути не являются международными договорами и не требуют ратификации государствами-членами МОТ (они служат ориентиром для государств

при разработке национального законодательства и правоприменения), следующая особенность, связанная со вступлением в силу международно-правового акта, характерна только для конвенций МОТ.

По общему правилу и сложившейся практике МОТ, конвенции вступают в силу по истечении 12 месяцев со дня регистрации Генеральным директором Международного бюро труда (далее — МБТ) ратификационных грамот двух государств-членов. Для каждого нового участника конвенции, ее вступление в силу определяется истечением 12 месяцев после даты регистрации соответствующего документа о ратификации.

Необходимо отметить, что за редким исключением конвенции МОТ могут содержать и иные правила, определяющие порядок их вступления в силу. В первую очередь, это относится к так называемым морским конвенциям МОТ. Например, для вступления в силу Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве необходимо окончание 12-месячного периода с даты регистрации документов о ее ратификации не менее 30 государствами-членами МОТ, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет 33 процента [12]. Равным образом, для вступления в силу Конвенции № 180 МОТ «О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами» необходимо окончание 6-месячного периода с даты регистрации документов о ее ратификации пяти государствами-членами МОТ, три из которых располагают валовым регистровым тоннажем не менее одного миллиона тонн [13]. Также в качестве примера можно привести конвенции, принятые в первые годы деятельности МОТ. В частности, Конвенция № 2 МОТ «О безработице» вступает в силу в день извещения Генеральным директором МБТ всех государств-членов МОТ о регистрации документов о ратификации трех государств-членов МОТ [14]. В этой связи Д. К. Бекашев выделил три критерия, которые применяются для установления правил вступления в силу конвенций МОТ: 1) число ратификационных грамот; 2) ратификация конвенции государствами-членами МОТ, без которых невозможно ее вступление в силу; 3) период, предшествующий вступлению конвенции в силу [5, с. 19].

Стоит отметить существующую в юридической доктрине дискуссию относительно связи вступления конвенций МОТ в силу и их правового статуса. Основной вопрос заключается в том — обладает ли принятая на МКТ конвенция о труде статусом международного договора до ее вступления в силу. Н. А. Лютов отмечает, что «конвенции МОТ приобретают статус международных договоров только после того, как вступают в силу, набрав достаточное количество ратификаций» [15, с. 24]. Представляется, что вступление или невступление в силу конвенции МОТ не может изменить ее юридической природы как международного договора, которая «состоит в том, что он есть выражение согласованной воли, интересов, позиций государств» [16, с. 72]. Вступление в силу конвенции МОТ означает то, что она стала обязательной для ратифицировавших государств и подлежит исполнению ими, поэтому нами разделяется мнение Э. М. Аметистова, который подчеркнул, что в силу Устава МОТ «должным образом принятое и подписанное решение Генеральной конференции приобретает тот характер, который договорились придать ему государства, — международного договора (конвенции) или акта, не имеющего договорной силы (рекомендации), — сразу же по окончании указанной процедуры» [4, с. 52].

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, можно сделать общий вывод о том, что конвенции и рекомендации МОТ обладают некоторыми юридическими особенностями, отличающими их от других международных актов, которые, в частности, связаны со специальной процедурой их принятия (является одинаковой для двух данных международных актов) и их вступлением в силу (характерна только для конвенций МОТ).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Зарубин Д. В. Международные трудовые стандарты: в поисках лучшего понимания // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2023. № 4. С. 70–76.
2. Мингазов А. Х. К вопросу о понятии отрасли современного международного права (на примере международного трудового права) // Советский ежегодник международного права, 1976. М. : Наука, 1978. С. 69–79.
3. Скачкова Г. С. 100-летие Международной организации труда (МОТ) // Государство и право. 2019. № 6. С. 34–43.

4. Аметистов Э. М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. М. : Междунар. отношения, 1982. 272 с.
5. Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник. М. : Проспект, 2023. 280 с.
6. ILO Constitution. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (дата обращения: 21.09.2025).
7. Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека : учебное пособие. М. : РУДН, 2017. 509 с.
8. Scelle G. L'Organisation internationale du travail et le B. I. T. Paris: M. Rivière, 1930. 333 p.
9. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М. : Наука, 1964. 343 с.
10. Maul D. L'Organisation internationale du Travail: 100 ans de politique sociale à l'échelle mondiale. Genève: Bureau international du Travail, 2019. 312 p.
11. Gött H. The Law of Interactions Between International Organizations: A Framework for Multi-Institutional Labour Governance. Berlin: Springer, 2020. 560 p.
12. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_560901.pdf (дата обращения: 22.09.2025).
13. Конвенция 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c180_ru.htm (дата обращения: 22.09.2025).
14. Конвенция 2 о безработице. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c002_ru.htm (дата обращения: 22.09.2025).
15. Лютов Н. А. Эффективность норм международного трудового права : монография. М. : Проспект, 2015. 328 с.
16. Международное право : учебник для бакалавров / отв. ред. Р. М. Валеев, Г. И. Курдюков. М. : Статут, 2017. 496 с.