

УДК 331

DOI: 10.17223/19988648/42/19

**Хоу Ядань**

## **ИНСТИТУТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ СТРАН АЗИАТСКОГО РЕГИОНА**

*В статье рассмотрены особенности интеграционного сотрудничества Ассоциации стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН), а также региональных институтов регулирования социально-трудовых отношений в странах Азиатского региона. Более подробно представлен анализ принятия международных обязательств в сфере труда, в частности ратификация основных конвенций Международной организации труда. Рассмотрены международно-правовые аспекты регулирования социально-трудовых отношений в странах Азиатского региона.*

*Ключевые слова: труд, социально-трудовые отношения, человеческие ресурсы, Азиатский регион, АСЕАН.*

Изучение мирового опыта регулирования труда и социально-трудовых отношений, а также исследование мирового опыта становления и развития институтов регулирования социально-трудовых отношений позволяют [1. С. 106]:

– во-первых, систематизировать институты и устойчивые формы институционализации в системе социально-трудовых отношений на уровне самого работника, организации и государства (мирового сообщества);

– во-вторых, показать разнообразие институтов в социально-трудовой сфере на уровне государства, организаций, общества в целом. Различная структура институтов и институциональных механизмов в разных странах и их взаимосвязь определяют и специфичность соотношения роли государства, бизнеса, и самого работника в развитии и регулировании социально-трудовых отношений в разных странах. Как следствие, показать параметры специфичности самих институтов и институциональных механизмов для той или иной страны на основе того, как они организованы и как соотносены их роли в регулировании социально-трудовых отношений.

Цель настоящей статьи – проанализировать институты регулирования социально-трудовых отношений на примере стран Азиатского региона.

Среди разнообразных региональных моделей международно-правового регулирования труда особое место занимает модель, созданная в рамках Ассоциации стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН).

10 государств АСЕАН весьма неоднородны по уровню своего экономического развития. Например, Камбоджа, как и Лаос, является одной из беднейших стран мира с подушевым доходом 380 долл. США, в то время как в Сингапуре этот показатель превышает 30 тыс. долл. США, что, в

свою очередь, почти в 40 раз выше, чем даже у успешно проводящего политику «обновления» Вьетнама.

Государства-члены АСЕАН приняли на себя международные обязательства в сфере труда, однако состав обязательств не одинаков: все они являются членами Международной организации труда (МОТ), ратифицировали ряд конвенций Международной организации труда, все государства региона ратифицировали Международную конвенцию о правах ребенка 1989 г. (правда, Дополнительный протокол о процедуре сообщений 2011 г. ратифицировал пока один Таиланд) и Конвенцию о ликвидации дискриминации в отношении женщин 1979 г., только 6 государств ратифицировали Международные пакты 1966 г. о гражданских и политических правах (в дальнейшем – МПГПП) и об экономических, социальных и культурных правах (в дальнейшем – МПЭСКП) (Вьетнам, Камбоджа, Индонезия, Лаос, Таиланд, Филиппины). Никто из них не признал обязательность дополнительного протокола 2008 г. к МПЭСКП о процедуре индивидуальных жалоб, всего 3 государства региона признали обязательной Международную конвенцию 1990 г. о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (Камбоджа, Индонезия и Филиппины).

Рассмотрим подробнее участие государств-членов АСЕАН в деятельности Международной организации труда.

Бруней-Даруссалам ратифицировал всего 2 конвенции, № 138 и 182, формирующие основополагающий принцип в сфере труда, касающийся действенного запрета детского труда. Основной вопрос со стороны Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций касается передачи на рассмотрение компетентных органов государства конвенций и рекомендаций, принятых после вступления Брунея в МОТ [2]. Также правительству Брунея направлен прямой запрос Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ (КЭПКР) по результатам рассмотрения первого доклада в отношении ратифицированной конвенции № 182.

Камбоджа приняла на себя обязательства по 13 конвенциям МОТ, включая все 8 основополагающих конвенций, причем по конвенции № 138 установлен минимальный возраст приема на работу в 14 лет. В отношении применения ратифицированных Камбоджей конвенций практически каждый год Комитетом экспертов делаются прямые запросы, приводятся наблюдения, регулярно эти комментарии касаются конвенций № 87 и 98, 100 и 111, 138 и 182. В 2012 г. прямой запрос и наблюдения были представлены КЭПКР в отношении конвенции № 29. Кроме того, на рассмотрении Комитета по свободе ассоциации Административного совета МОТ находятся 4 жалобы на нарушение Камбоджей конвенций № 87 и 98, 2 из которых уже достаточно старые: 2004 и 2008 гг.; последние 2 жалобы поданы в мае 2013 г. и в феврале 2015 г. и имеют статус конфиденциальных, а еще 7 жалоб рассматривались Комитетом ранее и имеют статус закрытых.

Индонезия ратифицировала 18 конвенций, в том числе все основополагающие конвенции, по применению которых Комитет экспертов на регулярной основе делает прямые запросы и наблюдения [3]. В феврале 2015 г.

была подана конфиденциальная жалоба на нарушение профсоюзных свобод, 1 дело находится на стадии проверки исполнения у Комитета по свободе ассоциации, 18 дел, первое из которых было начато в 1966 г., имеют статус закрытых.

Лаосская Народная Демократическая Республика ратифицировала 10 конвенций МОТ, из которых 9 имеют силу, включая 5 из восьми основополагающих, признав для себя обязательными полностью 2 принципа: запрет дискриминации (конвенции № 100 и 111), а также действенный запрет детского труда (конвенции № 138 и 182) и частично признав запрет принудительного и обязательного труда, ратифицировав конвенцию № 29. Периодически по этим и другим ратифицированным конвенциям делаются прямые запросы и наблюдения со стороны Комитета экспертов МОТ.

Малайзия ратифицировала 17 конвенций МОТ, из которых 16 имеют силу, 6 из восьми основополагающих конвенций, в том числе обе конвенции, формирующие принцип действенного запрета детского труда (№ 138 и 182), а также 2 конвенции о запрете принудительного и обязательного труда (№ 29 и 105), хотя конвенция № 105 была впоследствии денонсирована. По конвенциям (№ 98 и 100) представлены 2 других базовых принципа МОТ. В августе 2013 г. ратифицирована конвенция 2006 г. об условиях труда в морском судоходстве. С устойчивой регулярностью Комитет экспертов МОТ направляет прямые запросы и наблюдения, касающиеся применения ратифицированных конвенций. С 1969 г. Комитет по свободе ассоциации рассмотрел 15 дел в отношении нарушения конвенции № 98, из них 1 новая конфиденциальная жалоба подана в мае 2015 г., 2 дела находятся в рамках проверки исполнения.

Республика Союза Мьянма (сокращенно – Мьянма) имеет обязательства в сфере труда по 20 конвенциям МОТ, в том числе по 3 основополагающим конвенциям: № 29, 87 и 182 (последняя ратифицирована в декабре 2013 г.). Большинство из ратификаций (14 конвенций) приходится на 20–30-е гг. XX в. – период колониальной зависимости Британской Бирмы от Великобритании (1824–1948 гг.).

Мьянма – «антилидер» не только в АСЕАН, но и во всем мире по соблюдению своих международных обязательств, в частности в области запрета принудительного и обязательного труда. Нарушение военным режимом, пришедшим к власти в Мьянме в 1988 г., конвенции № 29 стало объектом многолетних усилий МОТ [4] и других международных органов, а также отдельных государств.

Именно в случае с Мьянмой единственный раз за всю историю существования МОТ в 2000 г. была применена ст. 33 Устава МОТ [5. С. 178–179]. В отношении Мьянмы дважды инициировались процедуры расследования: в 1996 г. была создана комиссия по расследованию по жалобе на нарушение конвенции № 29 [4] и в 2010 г. в Административный совет была направлена жалоба на нарушение Мьянмой конвенции № 87, однако она не получила поддержки в Административном совете. Следует отметить также представление в порядке ст. 24 Устава МОТ, комментарии Комитета

экспертов МОТ [6] и дела по жалобам на нарушение конвенции № 87, бывшие на рассмотрении Комитета по свободе ассоциации [7].

Филиппины выступают лидером АСЕАН по числу ратифицированных конвенций – 37, из которых 30 имеют силу, включая все основополагающие конвенции, а также конвенцию № 95 о защите заработной платы, конвенции № 97 и 143 о трудовой миграции, конвенцию об условиях труда в морском судоходстве 2006 г. и др. Применение Филиппинами ратифицированных конвенций также на регулярной основе становится предметом изучения Комитета экспертов МОТ, что отражается в большом количестве прямых запросов и наблюдений [6].

На рассмотрении Комитета по свободе ассоциации находится 7 дел в стадии проверки исполнения, закрыто 23 дела по жалобам начиная с 1951 г.

Сингапур ратифицировал 27 конвенций, из которых 20 имеют силу, в том числе 6 основополагающих: № 29, 105 (запрет принудительного и обязательного труда), № 98 (право на организацию и ведение коллективных переговоров), № 100 (равное вознаграждение), № 138 и 182 (действительный запрет детского труда), а также конвенция об условиях труда в морском судоходстве 2006 г. и др. Комитет экспертов МОТ на периодической основе направляет Сингапuru прямые запросы и наблюдения в отношении применения ратифицированных конвенций.

Таиланд, входящий в число государств-учредителей МОТ, член Организации с 1919 г., ратифицировал всего 15 конвенций, из которых 14 имеют силу, включая 5 основополагающих, полностью признав принцип запрета принудительного и обязательного труда (конвенции № 29 и 105) и принцип действительного запрета детского труда (конвенции № 138 и 182), а также частично признав принцип запрета дискриминации (ратифицировав конвенцию № 100).

Помимо регулярного направления прямых запросов и наблюдений Комитетом экспертов МОТ в отношении применения ратифицированных конвенций, в производстве контрольных органов МОТ имеются дела, рассмотрение которых ведется в части нарушения принципов профсоюзной свободы Комитетом по свободе ассоциации даже в отсутствие у Таиланда международных обязательств по конвенциям № 87 и 98: 1 жалоба подана в апреле 2013 г. и находится на этапе проверки исполнения и 10 дел закрыто.

Вьетнам ратифицировал 21 конвенцию, из которых 20 имеют силу, в том числе 5 из восьми основополагающих, полностью приняты 2 принципа: запрета дискриминации (конвенции № 100 и 111) и действительного запрета детского труда (конвенции № 138 и 182), принцип запрета принудительного и обязательного труда принят частично (ратифицирована конвенция № 29), также в мае 2013 г. ратифицирована конвенция 2006 г. об условиях труда в морском судоходстве. Отметим, что активность Комитета экспертов МОТ в части контроля применения ратифицированных конвенций также наблюдается и весьма регулярно [6]. Зато в части соблюдения профсоюзных прав Вьетнам выгодно отличается от других государств АСЕАН: всего в

истории существования Комитета по свободе ассоциации было подано 5 жалоб, последняя жалоба в этой области была подана в 1973 г. [8].

Данный краткий обзор показывает, что государства-члены АСЕАН в среднем весьма неохотно принимают на себя международные обязательства в сфере труда, в среднем на одно государство приходится 18 конвенций, хотя имеется разброс от 2 до 37 конвенций. Большинство государств АСЕАН ратифицировало не весь пакет из 8 основополагающих конвенций, а 5–6 соглашений, лишь Камбоджа, Индонезия и Филиппины полностью выполнили установку Декларации 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Весьма примечательно, что в истории МОТ существует всего 2 случая денонсации основополагающих конвенций и оба этих случая приходятся на страны АСЕАН: Сингапур (в 1979 г.) и Малайзия (в 1990 г.) денонсировали конвенцию № 105 об упразднении принудительного труда по причине несогласия правительств этих стран с точкой зрения контрольных органов МОТ на определение понятия «принудительный труд» применительно к труду заключенных.

Кроме того, в составе регионального объединения имеется «антигерой» – Мьянма, которая взаимодействует с МОТ с учетом ограничений, наложенных на нее резолюциями Международной конференции труда в 1999–2000 гг., а также на основании меморандума о взаимопонимании 2002 г., Дополнительного меморандума о взаимопонимании 2007 г. [9] и Меморандума о взаимопонимании 2012 г. [10]. Лишь в 2012 г. Международная конференция труда решила снять ограничения с Мьянмы на временной основе [11] и на 102-й конференции в 2013 г. окончательно упразднила режим ограничений.

Высшим руководящим органом АСЕАН является Саммит АСЕАН – встречи глав государств и правительств. Начиная с IV (Сингапурского) Саммита 1992 г., формальные встречи глав государств и правительств проводились раз в три года, с 2001 г. проводятся ежегодно, а согласно пп. «а» п. 3 ст. 7 Устава – дважды в год. Именно Саммит выступает в качестве основного правотворческого органа АСЕАН.

Координирующим органом, учрежденным Бангкокской декларацией, стало совещание министров иностранных дел – Совещание министров АСЕАН. На сегодняшний день этот орган в Уставе назван Координационным советом АСЕАН. Координационный совет собирается не реже двух раз в год и осуществляет функции по подготовке заседаний Саммита АСЕАН, координирует имплементацию соглашений и решений Саммита, совместно с советами сообщества АСЕАН обеспечивает согласованность, эффективность и сотрудничество между ними.

В рамках каждой опоры Сообщества АСЕАН созданы советы, включая Совет сообщества АСЕАН по вопросам политики и безопасности, Совет экономического сообщества АСЕАН и Совет социокультурного сообщества АСЕАН (ст. 9 Устава). Основные функции советов состоят в том, чтобы обеспечивать имплементацию соответствующих решений Саммита

АСЕАН, координировать работу по имплементации в различных областях, представлять доклады и рекомендации Саммиту АСЕАН по вопросам в своей предметной области.

Помимо общего совета, в каждом сообществе создаются секторные министерские органы АСЕАН, обеспечивающие имплементацию соглашений и решений Саммита АСЕАН по курируемому кругу вопросов.

Институциональная структура регионального сотрудничества по вопросам труда **установлена в рамках Социокультурного** сообщества АСЕАН. Основным органом управления в этой области является Совещание министров труда АСЕАН. Совещание министров труда проводит свои заседания раз в два года, первое заседание прошло в 1975 г. в Джакарте (Индонезия). Организационную работу для Совещания министров труда проводит Совещание старших должностных лиц по труду (Senior Labour Officials Meeting, SLOM), который осуществляет мониторинг прогресса в выполнении программ, принимаемых министрами труда АСЕАН.

Совещание старших должностных лиц по труду образовало четыре вспомогательных органа, в частности:

1. Рабочая группа Совещания старших должностных лиц по труду по прогрессивной трудовой практике в целях повышения конкурентоспособности АСЕАН (SLOM-WG). Образована в 2006 г. на временной основе и получила постоянный статус в 2008 г. Приоритетными направлениями для Рабочей группы являются человеческие ресурсы, социальное обеспечение, производственные отношения, развитие навыков и их признание, трудовое право, трудовая статистика, а также достойный труд.

2. Комитет АСЕАН по имплементации Декларации АСЕАН по защите и поощрению прав работников-мигрантов (о нем речь пойдет ниже).

3. Сеть АСЕАН по профессиональной безопасности и здоровью. Созданная в 1999 г. с целью содействовать сотрудничеству в области охраны труда в регионе АСЕАН сеть служит площадкой для обмена опытом и информацией, обучения, исследований, проверок в области производственной безопасности и здоровья.

4. Рабочая группа Совещания старших должностных лиц по труду по предупреждению и контролю ВИЧ на рабочем месте. Она образована в 2008 г. с основной целью улучшить политический диалог и информирование между государствами-членами о лучшей практике и стратегических акциях по теме, относящейся к ВИЧ/СПИД на рабочем месте, а также для того, чтобы быть платформой для выявления путей продвижения вперед, в том числе укрепления регионального сотрудничества АСЕАН по проблеме ВИЧ/СПИД на рабочем месте. Эта работа осуществляется на основе Кодекса практики МОТ по ВИЧ/СПИД, миру труда и при технической поддержке Международной организации труда.

Соглашение о сотрудничестве между Секретариатом АСЕАН и Международным бюро труда подписано в марте 2007 г.

Основным постоянно действующим органом АСЕАН является Секретариат АСЕАН, возглавляемый Генеральным секретарем. Первоначально

секретариат АСЕАН был создан в 1976 г., Устав существенно расширил компетенцию Генерального секретаря, который пользуется статусом министра и назначается Саммитом по представлению Координационного совета на пять лет. Для организации работы коллегиальных органов АСЕАН – Советов сообществ и секторных органов – предусмотрено создание Комитета постоянных представителей при АСЕАН, состоящего из представителей государств-членов в ранге послов. Председательство в основных органах АСЕАН построено на основе ежегодной ротации. В течение календарного года государство-член АСЕАН, определенное, следуя порядку английского алфавита, осуществляет председательство на Саммите, в Координационном совете, трех советах сообществ, секторных министерских органах и в комитете постоянных представителей.

В АСЕАН существует три ключевых механизма по урегулированию споров: механизмы, созданные Балийским договором 1976 г., Протоколами 1996 г. о механизме урегулирования споров и 2004 г. об усиленном механизме урегулирования споров к Соглашению 1987 г. о поощрении и защите инвестиций, для споров, относящихся к экономическим соглашениям АСЕАН. Устав АСЕАН в данном случае служит в качестве рамочного документа, обобщившего имеющиеся подходы к урегулированию споров в АСЕАН.

Основным средством признается обращение к добрым услугам, примирению и посредничеству, в том числе под эгидой Председателя АСЕАН или Генерального секретаря АСЕАН (ст. 23), также Устав предусматривает образование независимого органа по разрешению споров, включая арбитраж, если речь идет о толковании или применении положений Устава или иных инструментов АСЕАН (ст. 25 Устава). Специальные процедуры разрешения споров признаются возможными в рамках Экономического сообщества на основании Протокола АСЕАН об усиленном механизме урегулирования споров. Неурегулированные споры подлежат рассмотрению Саммита АСЕАН.

В 2010 г. был подписан Протокол к Уставу АСЕАН о механизме урегулирования споров, который охватывает все процедуры, отраженные в Уставе, не ставшие предметом специального регулирования. Данный Протокол пока находится в стадии ратификации и не вступил в силу.

Ряд положений Устава имеет отношение к теме международно-правового регулирования труда. Прежде всего, в качестве цели в п. 5 ст. 1 поставлено создание единого рынка и производственной базы, способствующего в том числе передвижению предпринимателей, профессионалов, талантов и наемных работников. Впервые в Уставе получила закрепление и цель по поощрению и защите прав человека и основных свобод с учетом прав и обязанностей государств-членов АСЕАН (п. 7 ст. 1). В п. 11 ст. 1 отражена цель повышения благосостояния и жизни людей, предоставляя им равный доступ к возможностям для развития человеческого потенциала, социального обеспечения и справедливости.

В том, что касается принципов, Устав делает отсылку к базовым предшествующим документам АСЕАН, причем подтверждает значимость для региональной организации фундаментальных принципов, закрепленных в декларациях, соглашениях, конвенциях, соглашениях, договорах и других инструментах АСЕАН (п. 1 ст. 2 Устава). Помимо этого, Устав содержит перечисление 14 принципов, среди которых выделяется принцип уважения основных свобод, поощрения и защиты прав человека, поощрения социальной справедливости (п. 2 ст. 2 Устава).

Для достижения цели в области прав человека Уставом предусмотрено создание органа АСЕАН по правам человека, компетенция которого определяется на заседании министров иностранных дел АСЕАН (ст. 14 Устава).

Помимо Устава, на 13-м Саммите государств АСЕАН в ноябре 2007 г. были приняты Планы создания Экономического и Социокультурного сообществ АСЕАН к 2015 г. План создания к 2015 г. Сообщества АСЕАН в области политики и безопасности был принят в 2009 г.

Каждый из этих планов так или иначе затрагивает проблематику международно-правового регулирования труда, демонстрируя распределение компетенции в сфере труда между тремя сообществами:

– вопросы региональной трудовой мобильности отнесены к компетенции Экономического сообщества;

– вопросы содействия достойному труду, охрана труда, содействие и защита прав отдельных категорий населения (женщин, детей, пожилых лиц и лиц с ограниченными возможностями), содействие и защита прав работников-мигрантов находятся в компетенции Социокультурного сообщества;

– сфера содействия и защиты прав человека, включая сотрудничество с секторными органами АСЕАН по развитию инструмента содействия и защиты прав работников-мигрантов, отнесена к ведению Сообщества в области политики и безопасности.

Социально-трудовые отношения в Азиатском регионе зачастую сводятся к области коллективных договоров на местных предприятиях. Крайне редко переговоры и соглашения реализуются на региональном уровне. Сообщества предпринимателей и профсоюзы обращают свое внимание на социально-трудовые отношения напрямую, инициативно участвуя в законодательной деятельности (например, Японская федерация предпринимателей). Деятельность бизнеса направлена в основном на создание целостной общенациональной политики в сфере трудовых отношений. В ближайшей перспективе в странах АСЕАН необходимо внедрение механизма социального партнерства и принудительного трудового арбитража и посредничества.

### *Литература*

1. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений : дис. ... д-ра экон. наук. Томск, 2009. 382 с.



2. Текст прямого запроса опубликован на официальном сайте Международной организации труда. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3079222](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3079222) (дата обращения: 15.09.2017).

3. Информация о комментариях Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций по годам содержится на официальном сайте МОТ. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13201\\_COMMENT\\_SORT:1](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13201_COMMENT_SORT:1) (дата обращения: 15.09.2017).

4. Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced // Labour Convention, 1930 (No.29) (Vol. LXXXI, 1998, Series B, Special Supplement). URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012\\_COMPLAINT\\_PROCEDURE\\_ID,P50012\\_LANG\\_CODE:2508280,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508280,en:NO) (дата обращения: 15.09.2017).

5. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2013.

6. Информация о комментариях Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций по годам содержится на официальном сайте МОТ. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13201\\_SCOPE:2](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13201_SCOPE:2) (дата обращения: 15.09.2017).

7. 10 закрытых дел, по которым информация размещена на официальном сайте МОТ. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_COMPLAINT\\_STATU\\_ID:103159,1495812](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103159,1495812) (дата обращения: 10.09.2017).

8. Информация о закрытых делах размещена на официальном сайте МОТ. URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::> (дата обращения: 10.09.2017).

9. Supplementary Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Office (2007). URL: [http://www.ilo.org/yangon/info/WCMS\\_106131/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/yangon/info/WCMS_106131/lang--en/index.htm) (access date: 15.09.2017).

10. Memorandum of Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Office (2012). URL: [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/ins/WCMS\\_175839/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/ins/WCMS_175839/lang--en/index.htm) (access date: 15.09.2017).

11. Resolution concerning the measures on the subject of Myanmar adopted under article 33 of the ILO Constitution, 2012, adopted 13 June 2012 / Appendix to the Provisional Record of the 102<sup>nd</sup> Session of the ILC // ILC102-PR2-1-[DDGMR- 130514-1]. P. 3-4.

**Hou Ydan**, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation).

E-mail: [houyadan1989317@gmail.com](mailto:houyadan1989317@gmail.com)

## **INSTITUTIONS REGULATING OF SOCIAL-LABOR RELATIONS IN THE EXAMPLE OF COUNTRIES IN THE ASIAN REGION**

**Keywords:** labor, labor relations, human resources, Asian region, ASEAN.

The article considers the features integration cooperation of the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) and regional institutions for the regulation of social-labour relations in the countries of the Asian region. In the article more detail is the analysis of the international obligations in the sphere of labour, in particular the ratification of the main conventions is the International Labor Organization. Considered the international legal aspects of regulation of social-labor relations in the countries of the Asian region.

### **References**

1. Nekhoda E.V. Socializaciya trudovyh otnoshenij / Dissertaciya na soiskanie uchenoj stepeni d-ra ehkon. nauk. – Tomsk, 2009. – 382 s.

2. Tekst pryamogo zaprosa opublikovan na oficial'nom sajte Mezhdunarodnoj organizacii truda: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_C0MMENT\\_ID:3079222](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_C0MMENT_ID:3079222) (accessed: 15.09.2017).

3. Informaciya o kommentariyah Komiteta ehkspertov po primeneniyu konvencij i rekomendacij po godam sodержitsya na oficial'nom sajte MOT: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13\\_201\\_COMMENT\\_SORT:1](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13_201_COMMENT_SORT:1) (accessed: 15.09.2017).

4. Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29) (Vol. LXXXI, 1998, Series B, Special Supplement) // [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012\\_COMPLAINT\\_PROCEDURE\\_ID,P50012\\_LANG\\_CODE:2508280,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2508280,en:NO) (accessed: 15.09.2017).

5. Gusov K.N., Lyutov N.L. *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo*. M.: Prospekt, 2013. S. 178-179.

6. Informaciya o kommentariyah Komiteta ehkspertov po primeneniyu konvencij i rekomendacij po godam sodержitsya na oficial'nom sajte MOT: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13201\\_SCOPE:2](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13201:149468256847114:::P13201_SCOPE:2) (accessed: 15.09.2017).

7. 10 zakrytyh del, po kotorym informaciya razmeshchena na oficial'nom sajte MOT: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_COMPLAINT\\_STATU\\_ID:103159,1495812](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103159,1495812) (accessed: 10.09.2017).

8. Informaciya o zakrytyh delah razmeshchena na oficial'nom sajte MOT: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::> (accessed: 10.09.2017).

9. Supplementary Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Office (2007) // [http://www.ilo.org/yanon/info/WCMS\\_106131/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/yanon/info/WCMS_106131/lang--en/index.htm) (accessed: 15.09.2017).

10. Memorandum of Understanding between the Government of the Union of Myanmar and the International Labour Office (2012) // [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/ins/WCMS\\_175839/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/ins/WCMS_175839/lang--en/index.htm) (accessed: 15.09.2017).

11. Resolution concerning the measures on the subject of Myanmar adopted under article 33 of the ILO Constitution, 2012, adopted 13 June 2012 / Appendix to the Provisional Record of the 102<sup>nd</sup> Session of the ILC // ILC102 -PR2-1-[DDGMR- 130514-1], p.3-4.

#### **For referencing:**

Hou Y. Instituty regulirovaniya social'no-trudovyh otnoshenij na primere stran Aziatskogo regiona [Institutions regulating of social labor relations in the example of countries in the Asian region]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2018, no 42, pp. 277–286.