

Конвенции и рекомендации Международной организации труда формируют международную правовую основу для обеспечения социальной справедливости в современной глобальной экономике. Принимаемые представителями правительств, работодателей и работников международные трудовые нормы охватывают широкий круг вопросов, включая право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, искоренение принудительного труда, детского труда, равенство возможностей и обращения, трехсторонние консультации, регулирование вопросов труда и инспекцию труда, политику в области занятости и содействие занятости, профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку, гарантии занятости, социальную политику, заработную плату, продолжительность рабочего времени, безопасность и гигиену труда, социальное обеспечение, охрану материнства, домашних работников, трудовых мигрантов, моряков, рыбаков, портовых рабочих, коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, а также других категорий работников. МОТ располагает рядом уникальных механизмов контроля и рассмотрения жалоб, гарантирующих применение международных трудовых норм.

Предназначенное для аудитории неспециалистов, данное издание знакомит читателей с международными трудовыми нормами; в нем подчеркивается значение международных трудовых норм в современной глобальной экономике и освещаются вопросы, которые они регулируют, проблемы их применения и контроля, а также указывается, где можно найти дополнительную информацию по теме.

Международное бюро труда
International Labour Standards Department
International Labour Office
4, route des Morillons – CH-1211 Geneva 22
email: infonorm@ilo.org
www.ilo.org



Международная
организация
труда



1919 • 2019

ПРАВИЛА ИГРЫ — Введение в деятельность Международной организации труда в сфере трудовых норм

ПРАВИЛА ИГРЫ

Введение в деятельность
Международной организации
труда в сфере трудовых
норм

ВЫПУСК К СТОЛЕТНЕМУ ЮБИЛЕЮ
2019

ПРАВИЛА ИГРЫ

Введение в деятельность Международной
организации труда в сфере трудовых норм

© Международная организация труда, 2019

Первое издание 2015 год

Четвертое издание 2019

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

Правила игры: Введение в деятельность Международной организации труда в сфере трудовых норм

Международное бюро труда, Женева, 2019

ISBN: 978-92-2-032100-3 (print)

ISBN: 978-92-2-032101-0 (web pdf)

Настоящая публикация также имеется на английском языке: ISBN 978-92-2-132185-9 (print), 978-92-2-132186-6 (web pdf); французском языке: ISBN 978-92-2-132188-0 (print), 978-92-2-13218-9 (web PDF) и испанском языке: ISBN 978-92-2-132191-0 (print), 978-92-2-132192-7 (web PDF).

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns.

Отпечатано в России

1 Международные трудовые нормы: правила игры в глобальной экономике	6
Как строить глобальную экономику на фундаменте социальной справедливости?	8
Что такое международные трудовые нормы?	18
Как вырабатываются международные трудовые нормы?	20
Как используются международные трудовые нормы?	25
 2 Вопросы, регулируемые международными трудовыми нормами	 31
Свобода объединения	33
Коллективные переговоры	36
Принудительный труд	39
Детский труд	42
Равенство возможностей и обращения	45
Трехсторонние консультации	49
Органы регулирования вопросов труда	51
Инспекция труда	53
Политика в области занятости	56
Содействие занятости	59
Профессиональная ориентация и подготовка	63
Стабильность занятости	65
Социальная политика	66
Заработная плата	67
Рабочее время	70
Охрана труда	73
Социальное обеспечение	79
Охрана материнства	84
Домашние работники	86
Трудовые мигранты	88
Моряки	91
Рыбаки	95
Портовые рабочие	97
Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни	99
Другие конкретные категории работников	101

3	Применение и содействие применению международных трудовых норм	104
	Система регулярного контроля	106
	Представления	110
	Жалобы	112
	Свобода объединения	114
	Применение нератифицированных конвенций	117
	Техническая помощь и обучение	118
	Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации (1998 год)	120
	Декларация 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации	121
	Инициатива столетия МОТ в области трудовых норм	123
4	Источники	124
	Основные органы и документы МОТ	126
	Ссылки	129

Публикация *«Правила игры: Введение в деятельность Международной организации труда в сфере трудовых норм»* кратко рассказывает о политике МОТ в сфере трудовых норм с тем, чтобы ближе познакомить участников МОТ, а также всех, кто связан с системой ООН, неспециалистов и широкую аудиторию с этой работой. В первой главе речь идет о побудительных причинах этой работы и о ее пользе как на государственном уровне, так и в нынешнем глобальном контексте. Во второй главе по темам представлены сами международные трудовые нормы. Третья глава описывает механизмы контроля за применением международных трудовых норм государствами-участниками. Эта публикация, впервые увидевшая свет в 2005 году и обновленная в 2014-м, переработана в связи с динамичным развитием политики МОТ в области норм. Издание 2019 года, приуроченное к столетию МОТ, рассказывает о последних изменениях, в том числе о принятых новых актах, о старте инициативы столетия МОТ, касающейся норм, которая направлена на усиление контрольной системы, и о создании механизма анализа норм. Публикация также рассматривает международные трудовые нормы с точки зрения их вклада в Повестку дня в области устойчивого развития ООН на период до 2030 года, принятую государствами – членами ООН в 2015 году, и содержит размышления о будущем сферы труда в широком смысле. Это издание, подготовленное сотрудником Департамента международных трудовых норм Эриком Гравелем, будет способствовать развитию деятельности МОТ в сфере трудовых норм и распространению информации о полномочиях Организации в связанных с нормами вопросах.

Коринн Варга,
Директор Департамента международных трудовых норм
МОТ, Женева

Как строить глобальную экономику на фундаменте социальной справедливости?

Что такое международные трудовые нормы?

Как вырабатываются международные трудовые нормы?

Как используются международные трудовые нормы?

1

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ: ПРАВИЛА ИГРЫ В ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Для того чтобы бороться за лучшее будущее для всех в мире труда, МОТ необходимо... понимать и предвосхищать трансформационные движущие силы перемен, происходящих уже сейчас; также важно быть готовыми быстро реагировать на события и вызовы, которые невозможно с точностью предугадать. ...кажется невероятным, что МОТ могла бы успешно бороться за социальную справедливость, если бы наша организация не заботилась о тех, кто наиболее уязвим. ...о работе МОТ... будут справедливо судить по тому, что мы делаем для самых слабых, самых ущемленных, бедных, безработных, не имеющих возможностей, перспектив и надежды, для тех, кто лишен основополагающих прав и свобод¹.

Гай Райдер, Генеральный директор МОТ, 2016.

Начиная с 1919 года Международная организация труда создает и развивает систему международных трудовых норм, направленную на расширение возможностей женщин и мужчин иметь достойную и продуктивную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и достоинства. В сегодняшней глобальной экономике международные трудовые нормы являются важнейшим компонентом международных усилий, направленных на то, чтобы развитие мировой экономики было благотворным для всех.

КАК СТРОИТЬ ГЛОБАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ НА ФУНДАМЕНТЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ?



Стремление к социальной справедливости, которое позволяет всем работающим людям свободно и на основе равенства возможностей претендовать на справедливую долю материальных благ, в создании которых они участвовали, сегодня так же велико, как и в момент создания МОТ в 1919 году. В 2019 году, когда МОТ празднует свое столетие, необходимость социальной справедливости стала еще более насущной ввиду роста неравенства и маргинализации, представляющих угрозу социальному единению, экономическому росту и прогрессу человечества. На фоне изменения климата, демографических перемен, технического развития и в целом глобализации мы видим беспрецедентные по скорости и масштабу изменения в сфере труда. Как ответить на эти вызовы, обеспечив возможность достижения социальной справедливости в постоянно усложняющейся сфере труда?

На пути к справедливой глобализации

Наиболее характерной особенностью мировой экономики в последние годы стала, пожалуй, глобализация. Появление новых технологий позволило людям, товарам и капиталу еще быстрее перемещаться между странами, вследствие чего возникла глобальная экономическая сеть, состоящая из взаимосвязанных элементов, в зону действия которой попадает практически каждый человек на планете. Сегодня глобализация означает интернационализацию производства, финансов, торговли, а также миграции.

Вопрос о том, является ли нынешняя глобализация источником благосостояния или, наоборот, ведет к росту неравенства и несправедливости, все еще активно обсуждается. В силу своей миссии по содействию более справедливой и сбалансированной глобализации МОТ всегда занимала видное место в этом обсуждении. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (см. главу 3), принятая государствами, работниками и работодателями в июне 2008 года, направлена на укрепление потенциала МОТ в продвижении Программы достойного труда и эффективном реагировании на все более значительные вызовы глобализации. Программа достойного труда, основанная на четырех принципах (содействие занятости, социальная защита, основополагающие права в сфере труда и социальный диалог), дает ответ на многие из вызовов, с которыми Организация сталкивалась уже на момент своего создания, и направлена на предоставление каждому возможности достойного труда путем содействия социальному диалогу, социальной защите и созданию рабочих мест, а также соблюдению международных трудовых норм.

Глобализация, несомненно, вызвала переворот в мировых структурах производства, что имело важные последствия для предприятий и занятости. Глобальные цепочки поставок, к которым относится каждое пятое рабочее место в мире, отражают рост диверсификации производства. Трудовые отношения и темп производства, обеспечившие создание рабочих мест и новые перспективы экономического роста, в некоторых случаях одновременно отрицательно отразились на условиях труда. Например, после пожаров на фабриках в Пакистане и Бангладеш в 2012 году и обрушения здания «Рана-Плаза» в 2013-м, приведших к гибели более 1500 человек, снова раздались активные призывы к действиям на мировом уровне, особенно в свете отсутствия должного контроля и управления на местах. Участникам мирового рынка труда необходимо усовершенствовать управление цепочками поставок и обеспечить соблюдение международных трудовых норм, в частности основополагающих прав. Именно в этом контексте на 105-й сессии Международной конференции труда была принята резолюция о «достойном труде в глобальных цепочках поставок».

Еще один символический аспект современной экономики заключается в финансиализации торговли, означающей, что большее значение придается финансовой выгоде в ущерб реальным инвестициям. В отсутствие необходимого регулирования финансиализация ведет к росту волатильности и уязвимости экономики и рынка труда в силу нацеленности на краткосрочную доходность и отрицательным последствиям для перераспределения, что сказывается на создании рабочих мест, производительности и устойчивости предприятий. Причины финансово-экономического кризиса 2008 года и его разрушительные последствия для реального сектора экономики известны – среди них конкретные упущения в управлении и регулировании финансовых рынков. При этом до сих пор нет уверенности в том, что эти уроки были усвоены.

Уязвимость в сфере труда

Несмотря на бесспорные плюсы, глобализация явно не привела к новой эпохе процветания для всех. Имеет место некоторый прогресс в развитии и признании прав: сокращение крайней бедности, рост присутствия женщин на рынке труда, развитие систем социальной защиты, создание устойчивых рабочих мест в частном секторе и т.д. Но нынешняя глобализация экономики привела и к крупным социальным потрясениям, в том числе к высокой безработице в некоторых регионах мира, делокализации работников и предприятий и финансовой нестабильности. Сегодня ситуация на глобальном рынке труда по-прежнему крайне неустойчива.

Даже учитывая несколько рецессий, включая мировой финансово-экономический кризис 2008 года, общее количество рабочих мест в мире в 2016 году составляло 3,2 млрд (почти на миллиард больше, чем в 1990-м), что говорит о положительной тенденции в обеспечении занятости. При этом уровень безработицы оставался высоким: в 2017 году около 198 млн человек во всем мире активно искали работу, причем три четверти из них жили в развивающихся странах. Возросли уязвимость занятости (почти 1,4 млрд работников в 2017 году работали на уязвимых рабочих местах – в развивающихся странах это трое из четырех работников) и неравенство доходов, которое значительно увеличилось в большинстве регионов мира².

Усугубляющееся неравенство становится одной из основных характеристик современного мира. Распределение заработка на индивидуальном уровне стало более неравным, вырос разрыв в доходах между 10% наиболее высокооплачиваемых и 10% самых низкооплачиваемых. На практике везде, кроме стран Латинской Америки, экономическое неравенство увеличивается при одновременном сокращении доли трудовых доходов. Неравенство не только ведет к падению производительности, но и порождает бедность, социальную нестабильность и конфликты. Именно по этой причине международное сообщество признало сохраняющуюся необходимость установления базовых правил игры, которые позволят в условиях глобализации дать всем людям равные возможности для обеспечения своего благосостояния.

Решается будущее сферы труда

Череда глобальных изменений, начавшихся в 1980-е годы, серьезно трансформировала сферу труда и занятости: ускорение глобализации торговли, технические достижения, рост активности женщин, фрагментация цепочек создания стоимости и использование субдоговорной системы, изменения спроса, личных устремлений и навыков активного населения и пр. Но сегодня, ввиду климатических изменений, демографического роста и технологической трансформации, возникают новые вызовы для всех, в особенности в сфере труда, в том числе: диверсификация видов занятости, развитие цифровой экономики, особенно платформ, новые взаимоотношения со смыслом труда и гармонизация работы и частной жизни.

Одним из самых символических спорных вопросов, связанных с будущим сферы труда, является вопрос о том, что станет результатом технического прогресса – уменьшение или увеличение числа рабочих мест. МОТ – авто-

ритетный участник этих дебатов, возникавших в разных формах в XX веке и получивших новое измерение в эпоху роботизации и искусственного интеллекта. Независимо от разнообразных пессимистических и оптимистических сценариев важная задача, порожденная техническим прогрессом, – определить, как в контексте переходного периода можно помочь предприятиям и работникам адаптироваться к новым рабочим местам (как физически, так и в плане навыков), поскольку процесс изменений, вероятнее всего, будет постоянным и динамичным и будет продолжаться в течение всей профессиональной жизни человека.

Для того чтобы понять появившиеся вызовы и найти способ эффективно реагировать на них, МОТ дала старт инициативе «Будущее сферы труда» и в августе 2017 года создала Глобальную комиссию по вопросам будущего сферы труда. Шесть тематических блоков связаны с основными вопросами, на которых необходимо сосредоточиться, чтобы сфера труда будущего обеспечивала надежность, равенство и благосостояние: роль труда в жизни людей и общества; распространенность неравенства женщин в сфере труда на мировом уровне; технологии в социальном, экологическом и экономическом развитии; развитие навыков на протяжении всего жизненного цикла; новые модели инклюзивного роста; будущее управления в сфере труда. Глобальная комиссия выпустила свой отчет в январе 2019 года.

Развитие энергетики как возможность?

Борьба с изменением климата занимает одно из первых мест в международной повестке дня – долгосрочной целью Парижского соглашения 2015 года является удержать рост температуры на уровне ниже 2⁰ C по сравнению с доиндустриальным уровнем. Задача МОТ – реагировать на последствия для рынка труда, где уже начинает ощущаться негативное воздействие: нарушение торговых отношений, ликвидация рабочих мест и отрицательные последствия для средств существования людей. На сегодняшний день 1,2 млрд рабочих мест прямо зависят от эффективного менеджмента и устойчивого благополучия окружающей среды³. Потенциальное воздействие изменения климата на предприятия и работников, рынки труда, доход, социальную защиту и бедность означает, что смягчение его последствий и адаптация к ним являются важнейшим элементом в полномочиях и деятельности МОТ. Переход к «зеленой» экономике будет неминуемо означать ликвидацию рабочих мест в некоторых отраслях экономики, но неизбежные потери будут с лихвой компенсироваться новыми возможностями для создания рабочих мест при условии,

что принимаемые политические решения будут способствовать достойному труду и переводу работников на новые рабочие места.

Принципиальная роль международных трудовых норм

Важно видеть нынешние задачи в перспективе и не забывать о том, что в 1919 году Международная организация труда (МОТ) была создана государствами, подписавшими Версальский договор в результате признания того факта, что «существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает недовольство, которое подвергает опасности мир и согласие во всем мире». Для решения этой проблемы вновь учрежденная Организация создала систему международных трудовых норм – международные конвенции и рекомендации, разработанные представителями государств, работодателей и работников со всего мира, – по всем вопросам, связанным со сферой труда. Создатели МОТ в 1919 году осознали, что мировая экономика нуждается в четких правилах для того, чтобы экономический прогресс сопровождался социальной справедливостью, благополучием и миром для всех. Этот принцип не потерял своей актуальности и поныне: в будущем даже в большей степени, чем сегодня, трудовые нормы будут источником социального единства и экономической стабильности в эпоху великих перемен в сфере труда.

Международные трудовые нормы были разработаны и для создания глобальной системы механизмов трудовой и социальной политики, поддерживаемой системой надзора, для решения всех видов проблем, которые могут возникнуть при использовании этих механизмов на национальном уровне. Это юридический компонент стратегии МОТ по управлению глобализацией, содействию устойчивому развитию, искоренению бедности и обеспечению достойных и безопасных условий труда для всех. В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации подчеркивается, что для достижения целей МОТ в контексте глобализации Организация должна продвигать свою политику «в сфере нормотворчества в качестве краеугольного камня всей деятельности МОТ благодаря более тесному сопряжению этой деятельности с потребностями в сфере труда, и добиться того, чтобы нормам отводилась роль действенного средства решения уставных задач Организации».

Благодаря вызовам глобализации, значимость международных трудовых норм выросла как никогда. Что же они дают нам сегодня?

Путь к полной и продуктивной занятости и достойному труду для всех: цели до 2030 года

Международные трудовые нормы связаны в первую очередь с развитием человеческого потенциала. В Филадельфийской декларации (1944 год) международное сообщество признало, что «труд не является товаром». Труд – не неодушевленный предмет, как яблоко или телевизор, который можно продать подороже или купить подешевле. Работа – часть повседневной жизни каждого человека, имеющая принципиально важное значение для человеческого достоинства, благополучия и развития. Экономическое развитие должно включать в себя создание рабочих мест и условий труда, в которых люди могут работать свободно, безопасно и достойно. Если говорить короче, экономическое развитие должно быть не самоцелью, а средством улучшения жизни человека. Международные трудовые нормы существуют для того, чтобы это развитие было направлено на обеспечение качества жизни и достоинства людей.

Достойный труд выражает устремления людей относительно их работы. Он заключается в предоставлении доступа к продуктивной и надлежаще оплачиваемой работе, безопасности на рабочем месте, социальной защите семей, более широких перспективах для личностного развития и социальной интеграции, свободе выдвигать требования, создавать организации и участвовать в принятии решений, влияющих на жизнь, и равенстве возможностей и обращения для мужчин и женщин.

Достойный труд – не просто цель, но и средство достижения конкретных показателей новой международной программы устойчивого развития. На сессии Генеральной Ассамблеи ООН в сентябре 2015 года достойный труд и четыре принципа Программы достойного труда (содействие занятости, социальная защита, права в сфере труда и социальный диалог) были объявлены основными элементами Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Цель 8 этой Повестки – содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. Кроме того, основные элементы достойного труда включены в задачи многих из 16 целей развития ООН.

Международные правовые основы справедливой и устойчивой глобализации

Достижение цели достойного труда в условиях глобализации экономики требует действий на международном уровне. Мировое сообщество отвечает на этот вызов, развивая международные правовые механизмы в области торговли, финансов, экологии, прав человека и труда. МОТ вносит свой вклад в создание этих механизмов, разрабатывая и продвигая международные трудовые нормы, направленные на то, чтобы экономический рост и развитие сопровождалось обеспечением достойного труда. Уникальная трехсторонняя структура МОТ дает возможность поддержки этих норм как государствами, так и работодателями, и работниками. Международные трудовые нормы, таким образом, обеспечивают базовые минимальные социальные стандарты, согласованные всеми игроками мировой экономики.

Единые правила игры

Наличие международных правовых основ в области социальных норм обеспечивает единые правила игры в мировой экономике. Оно помогает государствам и работодателям избежать соблазна снижения трудовых норм в надежде получить конкурентные преимущества в международной торговле. В долгосрочной перспективе такие практики никому не идут на пользу. Снижение трудовых норм может способствовать снижению зарплаты, уровня навыков и повышению текучести кадров и препятствовать развитию занятости высококвалифицированных работников, одновременно способствуя замедлению экономического роста торговых партнеров. Поскольку международные трудовые нормы – это минимальные стандарты, принятые правительствами и социальными партнерами, все заинтересованы в том, чтобы эти правила распространялись повсеместно и те, кто не следует им, не подрывали усилий тех, кто это делает.

Средство улучшения экономических показателей

Есть мнение, что применение международных трудовых норм дорого обходится и потому сдерживает экономическое развитие. Однако данные большого количества исследований говорят о том, что соблюдение этих норм часто влечет за собой повышение производительности труда и экономических показателей.

Наличие норм минимальной оплаты труда и рабочего времени, а также соблюдение равенства могут привести к большей удовлетворенности работников, повышению производительности и снижению текучести кадров. Результатом инвестиций в профессиональное обучение могут стать более квалифицированные кадры и повышение уровня занятости. Нормы в области охраны труда помогают сократить издержки, связанные с несчастными случаями на производстве, и расходы на здравоохранение. Гарантии занятости стимулируют работников к принятию нестандартных решений и инновациям. Меры социальной защиты, например программы страхования от безработицы и активная политика на рынке труда, могут способствовать повышению гибкости рынка труда и устойчивости экономической либерализации и приватизации, что сделает их более приемлемыми для общества. Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров могут привести к повышению качества консультаций и сотрудничества между представителями работников и работодателей, что будет отражаться на условиях труда и способствовать сокращению количества дорогостоящих трудовых конфликтов и укреплению социальной стабильности.

Положительный эффект соблюдения трудовых норм не остается незамеченным и зарубежными инвесторами. Результаты исследований говорят о том, что среди критериев, по которым они выбирают страны для инвестирования, зарубежные инвесторы придают большее значение качеству рабочей силы, а также политической и социальной стабильности, чем низким затратам на оплату труда. В то же время практически нет данных о том, что страны, не соблюдающие трудовые нормы, имеют конкурентные преимущества в мировой экономике. Международные трудовые нормы должны не только соответствовать изменениям в сфере труда для защиты работников, но и учитывать потребности устойчивых предприятий.

Социальная защита во время экономических кризисов

Даже в странах с быстрорастущей экономикой и высококвалифицированными работниками могут случаться непредвиденные экономические спады. Азиатский финансовый кризис 1997 года, лопнувший в 2000 году пузырь интернет-компаний, финансово-экономический кризис в 2008 году показали, как результаты десятилетий экономического роста могут обнулиться из-за резкого обесценивания валюты или падения рыночных цен. Например, во время азиатского кризиса 1997 года, как и во время кризиса в 2008 году, во многих странах, которые они затронули, значительно

повысился уровень безработицы. Катастрофические последствия этих кризисов для работников усугубились тем фактом, что во многих из этих стран система социальной защиты, в особенности страхования на случай безработицы и медицинского страхования, а также активная политика на рынке труда и социальный диалог были практически не развиты.

Применение подхода, в котором сбалансированы макроэкономические цели и цели по обеспечению занятости, а также учитываются их социальные последствия, может помочь адекватно реагировать на вызовы такого рода.

Стратегия сокращения масштабов бедности

Экономическое развитие всегда зависело от принятия правил. Законодательство и действующие правовые институты обеспечивают соблюдение прав собственности, выполнение договоров, соблюдение процедур и защиту от противоправных действий – все правовые элементы качественного управления, без которых не может работать ни одна экономика. Рынок, управляемый при помощи справедливых правил и институтов, более эффективен и полезен для всех. Рынок труда в этом смысле не исключение. Справедливые трудовые практики, закрепленные в международных трудовых нормах и применяемые посредством национальной правовой системы, обеспечивают наличие эффективного и стабильного рынка труда как для работников, так и для работодателей.

Во многих странах с развивающейся или переходной экономикой значительная часть рабочей силы занята в неформальном секторе. Более того, в этих странах часто не хватает возможностей для обеспечения эффективной социальной справедливости. И здесь международные трудовые нормы также могут быть полезным инструментом. Большинство норм МОТ применимы ко всем работникам, а не только к занятым в формальной экономике. Некоторые нормы, например относящиеся к надомникам, мигрантам и сельскохозяйственным рабочим, коренным народам и народам, ведущим племенной образ жизни, относятся именно к определенным сферам неформальной экономики. Укрепление свободы объединения, расширение охвата социальной защиты, улучшение системы охраны труда, развитие профессионального обучения и другие меры, необходимые в соответствии с международными трудовыми нормами, доказали свою эффективность в качестве стратегий сокращения масштабов бедности и перевода работников в формальную экономику. Более того, международные трудовые нормы требуют создания институтов и механизмов,

обеспечивающих соблюдение трудовых прав. Вместе с системой четко определенных прав и правил действующие правовые институты могут помочь формализовать экономику и создать атмосферу доверия и порядка, необходимую для экономического роста и развития⁴.

Совокупность международного опыта и знаний

Международные трудовые нормы – результат обсуждений с участием правительств, работодателей и работников и консультаций с экспертами по всему миру. Они представляют собой международный консенсус относительно решения конкретных трудовых проблем на мировом уровне и отражают знания и опыт со всех концов света. Правительства и организации работников и работодателей, международные институты, мультинациональные компании и неправительственные организации могут применять эти знания с пользой, интегрируя нормы в свои политики, оперативные задачи и повседневную деятельность. Правовой характер норм означает, что они могут использоваться в правовой системе и управлении на государственном уровне и в рамках международного законодательства, что будет содействовать большей интеграции международного сообщества.

О МОТ
Международная организация труда была основана в 1919 году и стала специализированным учреждением Организации Объединенных Наций в 1946 году. В настоящее время в ее деятельности принимают участие 187 государств-членов. МОТ обладает уникальной трехсторонней структурой, которая на равноправной основе объединяет представителей правительств, работодателей и работников для решения вопросов, связанных с социально-трудовой политикой. Стратегии МОТ определяются Международной конференцией труда , на которую один раз в год собираются члены организации. Конференция также принимает новые международные трудовые нормы, план работы и бюджет МОТ.
В период между сессиями Конференции деятельностью МОТ руководит Административный совет , состоящий из 28 представителей правительств, 14 представителей работодателей и 14 – работников. Секретариат МОТ – Международное бюро труда – действует из своей штаб-квартиры в Женеве (Швейцария) и имеет офисы более чем в 40 странах. В 1969 году, в 50-ю годовщину своего создания, МОТ была удостоена Нобелевской премии мира. В настоящее время должность генерального директора МОТ занимает Гай Райдер, переизбранный на второй пятилетний срок в 2017 году. В 2019 году МОТ отмечает свое 100-летие.

ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?

Международные трудовые нормы являются правовыми актами, разрабатываемыми участниками МОТ (правительствами, работодателями и работниками), в которых закрепляются основные принципы и права в сфере труда. Они имеют форму *конвенций (или протоколов)*, являющихся юридически обязательными международными договорами, которые могут быть ратифицированы государствами-членами, либо *рекомендаций*, которые выступают в качестве не обязательных для исполнения руководств. Во многих случаях конвенция содержит основные принципы, которым должны следовать ратифицирующие ее страны, в то время как сопровождающая ее рекомендация дополняет конвенцию более подробными указаниями о том, как она может применяться. Рекомендации могут быть и самостоятельными, то есть не связанными с какими-либо конвенциями.

Конвенции и рекомендации разрабатываются представителями правительств, работодателей и работников и принимаются на ежегодной Международной конференции труда МОТ. После принятия нормы государства-члены обязаны, в соответствии с п. 6 ст. 19 Устава МОТ, в течение 12 месяцев *направить* ее на рассмотрение в компетентный орган (как правило, парламент). В случае конвенции это означает ее рассмотрение с целью *ратификации*. Если конвенция ратифицируется, она в большинстве случаев вступает в силу для данной страны через год после даты ратификации. Ратифицирующие страны обязуются применять конвенцию в рамках национального законодательства и практики и направлять на регулярной основе доклады о ее применении. В случае необходимости МОТ оказывает им техническую помощь. Кроме того, в отношении стран, допустивших нарушения ратифицированной ими конвенции, могут инициироваться процедуры подачи представлений и жалоб (см. раздел 3).

Основополагающие конвенции

Административный совет МОТ выделил восемь конвенций в качестве основополагающих, поскольку они посвящены вопросам, которые рассматриваются как основные принципы и права в сфере труда, а именно: свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и профессиональной деятельности. Эти принципы также закреплены в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 год) (см. раздел 3). На 1 января 2019 года было получено

1376 ратификаций этих конвенций, что составляет 92% от возможного максимума ратификаций. На указанную дату 121 ратификация все еще требовалась для достижения цели по всеобщей ратификации всех основополагающих конвенций.

Восемь основополагающих конвенций:

- Конвенция МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87);
- Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98);
- Конвенция МОТ 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29) (и Протокол 2014 года к этой Конвенции);
- Конвенция МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105);
- Конвенция МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138);
- Конвенция МОТ 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182);
- Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100);
- Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

Директивные (приоритетные) конвенции

Административный совет МОТ определил еще четыре конвенции как директивные (приоритетные), тем самым призвав государства-члены ратифицировать их ввиду их важности для функционирования системы международных трудовых норм. В рамках механизма реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации подчеркивается значимость этих конвенций в качестве директив.

К четырем директивным конвенциям относятся:

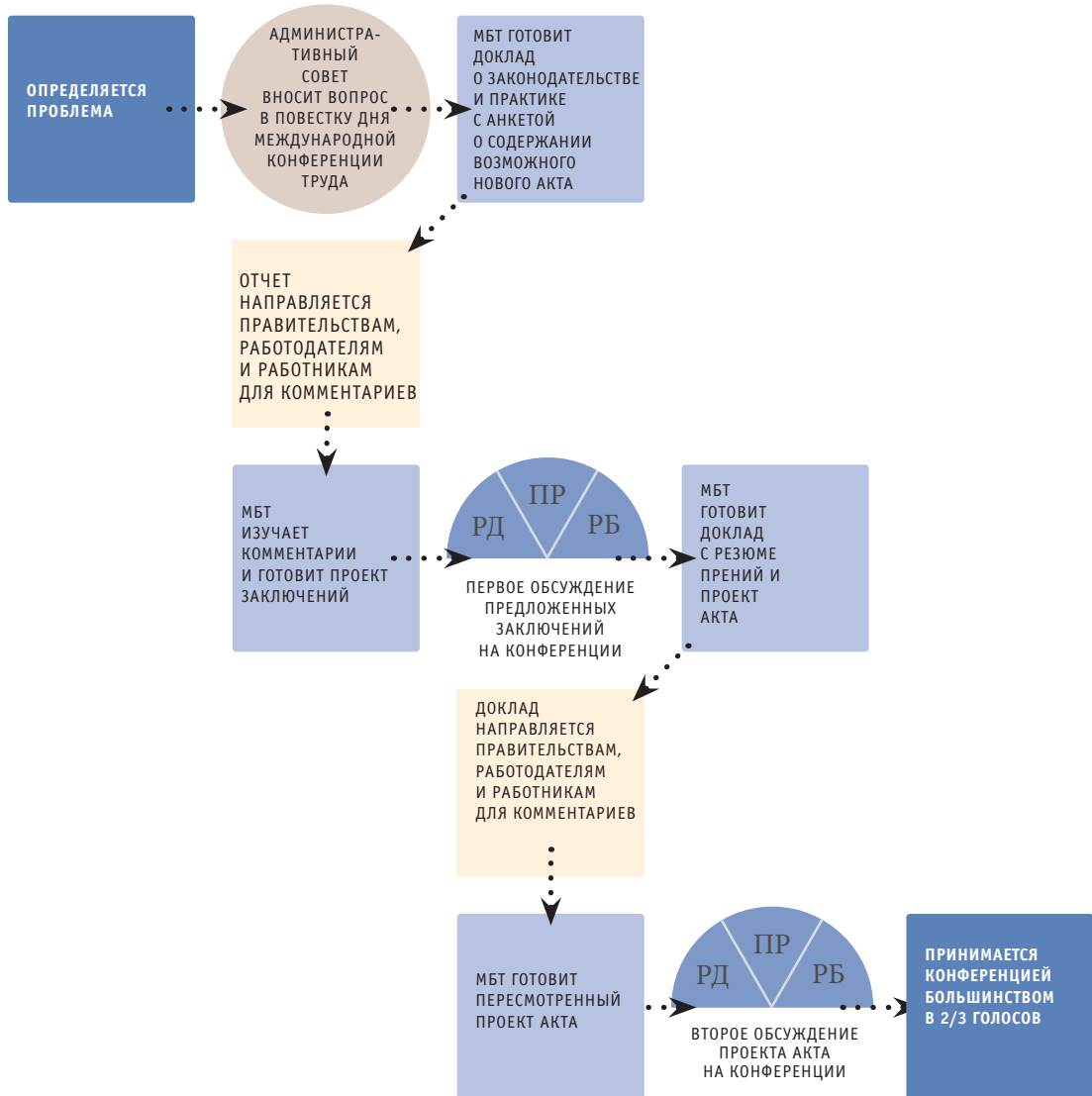
- Конвенция МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) (и Протокол 1995 года к этой Конвенции);
- Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129);
- Конвенция МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144);
- Конвенция МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122).

КАК ВЫРАБАТЫВАЮТСЯ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?



Международные трудовые нормы формируются под влиянием растущей международной озабоченности по таким вопросам, как, например, охрана материнства для работающих женщин или создание безопасных условий труда для работников сельского хозяйства. Разработка международных трудовых норм в МОТ – это уникальный законотворческий процесс, в котором участвуют представители правительств, работников и работодателей со всего мира. На первом этапе Административный совет соглашается внести тот или иной вопрос в повестку дня одной из будущих сессий Международной конференции труда. Международное бюро труда готовит доклад, в котором анализируются законодательство и практика государств-членов по данному вопросу. Доклад направляется государствам-членам и организациям работников и работодателей для подготовки замечаний и затем проходит его первое обсуждение на Международной конференции труда. После этого Международное бюро труда готовит второй доклад с проектом акта для комментариев и передает его на обсуждение следующей сессии Конференции, где в проект вносятся необходимые поправки, а сам проект предлагается для принятия. Двукратное обсуждение дает участникам Конференции достаточно времени, чтобы изучить проект акта и выступить по нему с замечаниями. Для принятия нормы требуется большинство в две трети голосов.

Как принимается международная трудовая норма



Кто принимает международные трудовые нормы?

В Международной конференции труда участвуют делегации из всех государств – членов МОТ. Каждая делегация состоит из:

2 делегатов от правительства;

1 делегата от работодателей;

1 делегата от работников.

На пленарных заседаниях делегаты от правительства, работодателей и работников имеют по одному голосу.

Ратификация конвенций и протоколов

Государства – члены МОТ обязаны направлять любую конвенцию или протокол, принятые Международной конференцией труда, своим национальным компетентным органам для принятия соответствующего законодательства или других действий, в том числе ратификации. Принятая конвенция или протокол, как правило, вступает в силу через 12 месяцев после ратификации двумя государствами-членами. Ратификация – это формальная процедура, посредством которой государство принимает конвенцию или протокол как юридически обязывающий акт. После ратификации конвенции или протокола страна становится объектом системы регулярного контроля со стороны МОТ, которая отвечает за обеспечение применения акта. В разделе 3 содержится подробная информация о контрольной системе МОТ.

Всеобщность и гибкость

Нормы принимаются большинством в две трети голосов участников МОТ и являются, таким образом, выражением общепризнанных принципов. В то же время они отражают тот факт, что страны имеют различные культурно-исторические традиции и правовые системы и находятся на разных уровнях экономического развития. Действительно, большинство норм сформулированы таким образом, чтобы быть достаточно гибкими для включения в национальное законодательство и практику с учетом страновых различий. Например, нормы, касающиеся минимальной заработной платы, требуют от государств-членов не установления определенного минимального размера оплаты труда, а создания системы и механизмов, позволяющих устанавливать минимальные ставки заработной платы в соответствии с уровнем их экономического развития. В других нормах предусмотрены так называемые «положения о гибкости», которые позволяют государствам-членам вводить в действие временные нормы ниже тех, что обычно предписываются, исключать определенные категории работников из сферы применения конвенции или применять только определенные ее части. Если ратифицирующие страны прибегают к любому из альтернативных решений, они, как правило, должны сделать заявление в адрес генерального директора МОТ и использовать такие положения только после проведения консультаций с социальными партнерами. При этом не допускаются никакие оговорки в отношении самих конвенций МОТ.

Обновление международных трудовых норм

К настоящему времени МОТ приняла 189 конвенций и 205 рекомендаций – некоторые из них еще в 1919 году – и 6 протоколов. Как и следует ожидать, некоторые из этих актов уже не соответствуют современным потребностям. Чтобы решить эту проблему, МОТ принимает пересмотренные конвенции взамен устаревших либо протоколы, дополняющие ранние конвенции новыми положениями.

Механизм анализа норм (SRM)

SRM – механизм, являющийся неотъемлемой частью политики МОТ в области норм, призванный обеспечить наличие у Организации четкого, действенного и современного набора норм, соответствующих изменениям в сфере труда, с целью защиты работников и учета интересов устойчивых предприятий.

Механизм SRM был утвержден Административным советом в ноябре 2011 года, но начал действовать в 2015 году на основании двух решений:

- решение Административного совета, принятое в марте 2015 года, о создании трехсторонней рабочей группы из 32 членов (16 представителей правительств, 8 представителей работодателей и 8 представителей работников);
- решение, принятое в ноябре 2015 года, по вопросам деятельности Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм.

Трехсторонняя рабочая группа по SRM должна анализировать международные трудовые нормы МОТ и давать Административному совету рекомендации по:

- статусу проанализированных норм, а именно: какие из них соответствуют современным требованиям, какие нуждаются в пересмотре и какие устарели;
- анализу пробелов в охвате, в том числе потребности в разработке новых норм;
- практическим действиям, которые должны быть предприняты в определенные сроки – по мере необходимости.

Трехсторонняя рабочая группа по SRM собирается ежегодно для анализа различных актов, следуя тематическому подходу. Параллельно с запуском SRM вступление в силу Акта о поправке к Уставу Международной организации труда 1997 года содействовало усилиям МОТ по обеспечению наличия четкого и современного корпуса международных трудовых норм, являющихся ориентиром на мировом уровне. Со вступлением в силу Акта о поправке к Уставу Конференция теперь имеет право большинством в две трети голосов и по рекомендации Административного совета отменить действующую конвенцию, если очевидно, что она утратила свою цель или больше не способствует достижению целей Организации. На своей сессии в июне 2017 года Конференция провела первое после вступления в силу Акта о поправке обсуждение, на котором были проанализированы и отменены две международные трудовые конвенции. На шестой сессии в июне 2018 года Конференция решила отменить еще шесть конвенций и изъять три рекомендации. Кроме того, по результатам работы SRM Административный совет решил внести в повестку дня сессии Международной конференции труда 2021 года вопрос о возможности принятия новой нормы о программах ученичества для того, чтобы заполнить существующий на международном уровне пробел по данному вопросу.

КАК ИСПОЛЬЗУЮТСЯ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?

Модели и ориентиры для трудового права

Международные трудовые нормы – это прежде всего инструмент в руках правительств, которые на основе консультаций с работодателями и работниками стремятся к разработке и реализации трудового законодательства и социальной политики в соответствии с международно признанными нормами. Во многих государствах этот процесс начинается с решения рассмотреть вопрос о ратификации конвенции МОТ. Странам часто требуется определенный период времени для изучения и при необходимости пересмотра своего законодательства и политики, чтобы обеспечить их соответствие акту, который они намереваются ратифицировать. Поэтому международные трудовые нормы служат ориентирами для гармонизации национального законодательства и практики в конкретной области; фактическая ратификация может состояться на дальнейшем этапе выполнения нормы. Некоторые страны принимают решение не ратифицировать конвенцию, но в любом случае привести свое законодательство в соответствие с ней; такие страны используют нормы МОТ в качестве моделей для формирования своего законодательства и политики. Другие страны довольно быстро ратифицируют конвенции МОТ и после ратификации стремятся привести национальное законодательство и практику в соответствие с их положениями. В этом процессе они могут руководствоваться замечаниями контрольных органов МОТ и опираться на техническую помощь со стороны организации (см. раздел 3). Для таких стран ратификация становится первым шагом на пути к выполнению нормы.

Источники международного права, применяемые на национальном уровне

Во многих странах ратифицированные международные договоры автоматически применяются на национальном уровне. Соответственно, суды могут использовать международные трудовые нормы при вынесении решений по делам, если положения национального законодательства недостаточны или вовсе отсутствуют; суды также могут ссылаться на определения, содержащиеся в нормах, такие как «принудительный труд» или «дискриминация». Помимо добровольных инициатив и не являющихся законами правил, правовая система выступает одним из средств распространения международных норм. Применение этих норм верховными судами ряда стран, отмечаемое МОТ уже более десяти лет, свидетельствует об их растущем признании на национальном уровне. Таким образом, национальные и международная системы в области регулиро-

вания сферы труда служат источником взаимного вдохновения друг для друга. Международные трудовые нормы становятся общим ориентиром для все большего числа игроков на международном уровне, что способствует укреплению международного трудового законодательства, становящегося важнейшим источником борьбы с неравенством в сфере труда и регулирования трудовых отношений, условий труда и трудовых споров, что находит отражение в широком признании ценностей, которые отстаивает МОТ.

Руководство для социальной политики

Помимо содействия в развитии законодательства, международные трудовые нормы могут служить руководством к формированию национальной и местной политики в таких областях, как занятость, труд и семейная политика. Они также могут использоваться в целях совершенствования различных административных структур, таких как органы регулирования вопросов труда, трудовая инспекция, органы социального обеспечения и службы занятости. Нормы могут быть средством налаживания здоровых производственных отношений и применяться учреждениями, ответственными за разрешение трудовых споров, а также служить моделями для коллективных соглашений.

Другие области влияния

Хотя трехсторонние партнеры МОТ являются основными пользователями международных трудовых норм, другие участники рынка труда также рассматривают их как полезные инструменты. Новые участники применяют международные трудовые нормы и тем самым участвуют в их распространении на международном уровне.

- **Корпоративная социальная ответственность (КСО) – продвижение всеобщих, ответственных и устойчивых практик на рабочем месте**

МОТ определяет КСО как один из способов, который позволяет предприятиям оценивать влияние своей деятельности на общество и реализовывать свои принципы и ценности в собственной корпоративной практике и во взаимодействии с другими участниками. Рост интереса потребителей к этическим аспектам товаров и условиям, в которых они производятся, побудил многонациональные корпорации к принятию добровольных сводов правил поведения, регулирующих условия труда на их производствен-

ных площадках и в цепочке поставок. Большинство из 500 крупнейших компаний в Соединенных Штатах Америки и Великобритании приняли тот или иной свод правил поведения, и многие из этих правил ссылаются на принципы, закрепленные в нормах МОТ. Эти своды правил не могут заменить обязательных для исполнения международных актов, однако они играют важную роль в распространении принципов, содержащихся в международных трудовых нормах.

МОТ может играть весомую роль в КСО благодаря двум своим основным ориентирам – Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 год) и Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, новая редакция которой была принята Административным советом в 2017 году в ответ на новые экономические реалии, в частности на увеличение международных инвестиций и торговли и рост глобальных цепочек поставок. Внесенные изменения подкрепляют положения Декларации, включая в нее принципы, касающиеся конкретных вопросов достойного труда, таких как социальная защита, принудительный труд, переход от неформальной экономики к формальной, заработная плата, доступ к средствам правовой защиты и компенсациям. В новом варианте Декларации также содержится руководство по процессу принятия мер для обеспечения достойного труда, создания достойных рабочих мест, устойчивости предприятий, более инклюзивного роста и более равномерного распределения выгоды от зарубежных инвестиций, которые особенно важны в свете цели устойчивого развития № 8. Более того, многие инициативы, направленные на содействие всеобщим, ответственным и устойчивым практикам на предприятиях, ссылаются на акты МОТ, в том числе на «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление рамочной концепции "Защита, соблюдение и средства правовой защиты"», Глобальный договор ООН и Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий.

В 2009 году МОТ создала справочную службу, которая облегчает доступ трехсторонних участников и предприятий к информации, помощи, рекомендациям и консультациям по вопросам, связанным с КСО и применением трудовых норм для приведения используемых на предприятиях практик в соответствие с международными трудовыми нормами⁵.

- **Другие международные организации**

В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации подчеркивается, что другие международные и региональные

организации, наделенные полномочиями в сопредельных областях, могут внести весомый вклад, особенно посредством достижения целей, поставленных в Программе достойного труда. Другие международные учреждения постоянно применяют международные трудовые нормы в своей деятельности. Доклады о применении международных трудовых норм регулярно представляются в органы ООН, ответственные за соблюдение прав человека, и в другие международные организации. Международные финансовые учреждения (МФУ), такие как Всемирный банк, Азиатский банк развития и Африканский банк развития (АфБР), включили некоторые положения трудовых норм в свои программы деятельности. Так, в 2013 году Африканский банк развития дополнил свою политику по экологической и социальной безопасности операционной защитной мерой, связанной с условиями и охраной труда (Операционная защитная мера № 5), которая представляет собой требования АфБР к заемщикам и клиентам и прямо ссылается на международные трудовые нормы МОТ. Таким образом, АфБР присоединился к другим международным донорам, использующим аналогичный подход в своих политиках по защитным мерам или в иных стратегических документах, среди которых документы Всемирного банка по стратегии сокращения масштабов бедности и 2-й стандарт эффективности Международной финансовой корпорации (входящей в Группу Всемирного банка), признающие, что стремление к экономическому росту через содействие занятости должно сопровождаться защитой основных прав работников. Более того, международные трудовые нормы имеют непосредственное воздействие на такие глобализированные отрасли, как морской транспорт. Они используются не только при разработке национального морского законодательства в государствах – членах МОТ, но и как ориентир при проведении инспекций судов в портовых государствах, а также имеют непосредственное влияние на нормативные акты и кодексы других международных организаций, таких как Международная морская организация.

- **Соглашения о свободной торговле**

Все большее число двусторонних и многосторонних торговых соглашений и региональных механизмов экономической интеграции содержат социально-трудовые положения, касающиеся прав работников. За последние два десятилетия число торговых соглашений, включающих положения, регулирующие вопросы труда, значительно увеличилось: в 2016 году 70 торговых соглашений включали в себя такие положения по сравнению с 58 в июне 2013 года, 21 в 2005 году и четырьмя соглашениями в 1995 году⁶. Трудовые статьи соглашений о свободной торговле все чаще ссылаются на акты МОТ, в частности на Декларацию 1998 года об осново-

полагающих принципах и правах в сфере труда; в недавних соглашениях ЕС также содержатся ссылки на конвенции МОТ. С 2013 года такие статьи были включены в 80% вступивших в силу соглашений, начиная с соглашений, подписанных Европейским Союзом, США и Канадой. Следует отметить, что такие статьи стали появляться в соглашениях уже давно. Так, специальный механизм стимулирования устойчивого развития и добросовестного управления ЕС (Генеральные системы преференций/ГСП+) обеспечивает дополнительные преимущества для стран, соблюдающих определенные международные нормы, касающиеся прав человека и трудовых прав. После подписания в 1992 году Североамериканского соглашения о свободной торговле (НАФТА), которое в 1994 году было дополнено Североамериканским соглашением о сотрудничестве в области трудовых ресурсов (НААЛК) (это соглашение было полностью пересмотрено в октябре 2018 года), Соединенные Штаты Америки заключили соглашения о свободной торговле с рядом стран, включая Чили, Иорданию, Республику Корея, Марокко, Сингапур и страны Центральной Америки. В этих документах стороны подтвердили свою приверженность МОТ, в частности в том, что касается выполнения и содействия выполнению Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Среди недавних документов подписанное в 2017 году соглашение о свободной торговле между Японией и Европейским Союзом, ссылающееся на Программу достойного труда и Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 год) как на нормы, обязательные к исполнению сторонами, которые также должны приложить усилия к подписанию восьми основополагающих конвенций МОТ. Это соглашение также содержит статьи по корпоративной социальной ответственности со ссылками на Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики.

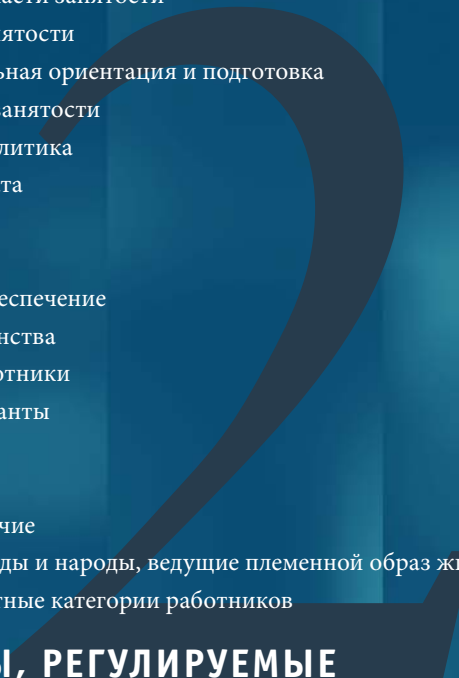
- **Гражданское общество**

Правозащитные и неправительственные организации ссылаются на международные трудовые нормы, когда они выступают за изменение политики, законодательства или практики.

Роль организаций работодателей и работников

В системе международных трудовых норм важнейшая роль принадлежит представительным организациям работодателей и работников не только в качестве пользователей системы, но и в качестве участников Организации. Они участвуют в выборе тем для новых норм МОТ и в подготовке новых

актов, а их голоса решают, примет ли Международная конференция труда вновь разработанную норму. В случае принятия конвенции работодатели и работники могут призвать правительство ратифицировать ее. Если правительства ратифицируют конвенцию, они обязаны направлять в МОТ периодические доклады о том, как они применяют ее в законодательстве и на практике (то же относится и к протоколам). Доклады правительств также должны направляться наиболее представительным организациям работодателей и работников, которые могут добавить к ним свои замечания. Организации работодателей и работников могут передавать соответствующие сведения непосредственно в МОТ в соответствии с п. 2 ст. 23 Устава МОТ. Они также могут подавать представления в соответствии с порядком, предусмотренным в ст. 24 Устава МОТ. Как участники Организации они могут принимать участие в работе трехсторонних комитетов по рассмотрению представлений. Делегаты от работодателей и работников, участвующие в работе Международной конференции труда, могут также подавать жалобы в отношении государств-членов в соответствии со ст. 26 Устава МОТ. Если государство-член ратифицировало Конвенцию МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144), как это сделали к 1 января 2019 года 145 стран, оно обязано проводить национальные трехсторонние консультации по предлагаемым новым актам, которые будут обсуждаться на Конференции, по передаче этих актов в компетентные органы, по докладам правительства, касающимся ратифицированных конвенций, по мерам, принятым в отношении нератифицированных конвенций и рекомендаций, а также по предложениям о денонсации конвенций.



Свобода объединения
Коллективные переговоры
Принудительный труд
Детский труд
Равенство возможностей и обращения
Трехсторонние консультации
Органы регулирования вопросов труда
Инспекция труда
Политика в области занятости
Содействие занятости
Профессиональная ориентация и подготовка
Стабильность занятости
Социальная политика
Заработная плата
Рабочее время
Охрана труда
Социальное обеспечение
Охрана материнства
Домашние работники
Трудовые мигранты
Моряки
Рыбаки
Портовые рабочие
Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни
Другие конкретные категории работников

ВОПРОСЫ, РЕГУЛИРУЕМЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫМИ ТРУДОВЫМИ НОРМАМИ

Международные трудовые нормы дают ответ на все большее число потребностей и проблем, с которыми сталкиваются работники и работодатели в условиях глобальной экономики. В этом разделе раскрывается тематика международных трудовых норм и рассматривается ряд соответствующих конвенций и рекомендаций. В нем разъясняется, какие проблемы отмечаются сегодня в той или иной конкретной области и как международные трудовые нормы помогают находить решения этих проблем. Также здесь приводятся примеры того, как применение международных трудовых норм и принципов, которые они воплощают, содействует положительному урегулированию той или иной конкретной ситуации.

В этом разделе обобщенно рассматриваются некоторые из соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ. Эти данные предназначены для информационных целей и не могут заменить собой обращение к первоисточникам. Многие другие конвенции и рекомендации не упоминаются, хотя значительная часть из них остаются актуальными и продолжают действовать. С полным списком норм МОТ можно ознакомиться на сайте www.ilo.org/normes. Примеры приводятся в качестве иллюстраций и не предназначены для выделения конкретной страны или ситуации.



Принцип свободы объединения лежит в основе ценностей МОТ – он закреплен в Уставе МОТ (1919 год), Филадельфийской декларации МОТ (1944 год) и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 год). Это право также провозглашается во Всеобщей декларации прав человека (1948 год). Право на создание организаций работодателей и работников и участие в них является необходимым условием для содержательных коллективных переговоров и социального диалога. Тем не менее на пути применения этих принципов во многих странах все еще стоят препятствия. В некоторых странах определенные категории работников (например, государственные служащие, моряки, работники зон экспортной переработки) лишены права на свободу объединения, деятельность организаций работников и работодателей незаконно приостанавливается, а в ряде крайних случаев происходят аресты и убийства членов профсоюзов. Нормы МОТ в сочетании с работой Комитета по свободе объединения и других контрольных механизмов (см. раздел 3) помогают в преодолении этих трудностей, обеспечивая соблюдение этого основополагающего права человека во всем мире.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87)

В этой основополагающей Конвенции закрепляется право работников и работодателей создавать организации по своему выбору и вступать в них без предварительного на то разрешения. Организации работников и работодателей свободно создаются и не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке; они имеют право создавать федерации и конфедерации и вступать в них, а эти объединения, в свою очередь, могут вступать в международные организации работников и работодателей.

Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)

Эта основополагающая Конвенция предусматривает, что работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы профсоюзного объединения, включая требование, чтобы работник не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза как условие получения или сохранения работы, или увольнение за членство в профсоюзе, или участие в профсоюзной деятельности. Организации работников и работодателей пользуются надлежа-

щей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга, таких как создание организаций работников под началом работодателей, или организаций работодателей, или поддержка организаций работников финансовыми или иными средствами с целью контроля со стороны работодателей или организаций работодателей. Конвенция также устанавливает право на ведение коллективных переговоров (см. также раздел о коллективных переговорах).

Конвенция МОТ 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135)

Представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любых действий, которые могут нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством, или коллективными договорами, или другими совместно согласованными условиями. Представителям работников даются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

Конвенция МОТ 1975 года об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии (№ 141)

Все категории сельских трудящихся как лица, работающие по найму, так и лица, работающие за свой счет, имеют право создавать собственные организации, а также вступать в организации по своему выбору в соответствии только с правилами данной организации, без предварительного разрешения. Принципы свободы объединения соблюдаются полностью; организации сельских трудящихся по своему характеру являются независимыми, добровольными и свободными от какого-либо вмешательства, принуждения или репрессий. Национальная политика содействует созданию и развитию на добровольной основе сильных и независимых организаций сельских трудящихся как эффективного средства обеспечения их участия в экономическом и социальном развитии.

Конвенция МОТ 1978 года о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151)

Государственные служащие, как они определяются в этой Конвенции, пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области

занятости, а их организации являются полностью независимыми от государственных органов власти и пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны государственных органов власти в их создание, деятельность или управление (см. также раздел по коллективным договорам).

Свобода объединения под угрозой⁷

Несмотря на то что свобода объединения признается в качестве одного из основополагающих прав в сфере труда, профсоюзы и их члены по-прежнему страдают от серьезных нарушений своих прав. В недавней публикации, посвященной нарушениям прав членов профсоюзов (2017 год), Международная конфедерация профсоюзов (МКП) подсчитала, что члены профсоюзов подвергались актам насилия в 59 из 139 стран (о которых имеется информация). В 2017 году убийства профсоюзных деятелей были совершены в 11 странах: Бангладеш, Бразилия, Боливарианская Республика Венесуэла, Гватемала, Гондурас, Италия, Колумбия, Мавритания, Мексика, Перу и Филиппины. Кроме того, в 2017 году свобода слова и свобода собраний жестко ограничивались в 50 странах. В 84 странах трудовое законодательство не распространяется на некоторые категории работников. В 2014 году МКП издала «Глобальный индекс прав», в котором 139 стран были ранжированы по 97 международно признанным показателям, позволяющим оценить, где права работников максимально защищены в законодательстве и на практике. В соответствии с этими рейтингами, в 46 странах – по сравнению с 32 в 2014 году – права профсоюзов не гарантированы, например из-за отсутствия правового государства, а права работников нарушаются. Свобода объединения – это вопрос, который касается отнюдь не только работников. На протяжении многих лет организации работодателей также подавали жалобы в Комитет МОТ по свободе объединения, например по поводу незаконного вмешательства в их деятельность.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Принцип свободы объединения гарантирует работникам и работодателям возможность объединяться для ведения эффективных переговоров по вопросам трудовых отношений. Вместе с надежно обеспеченной свободой объединения прочно утвердившиеся методы ведения коллективных переговоров гарантируют работодателям и работникам равноправное участие в переговорах, которые приводят к сбалансированным и справедливым результатам. Коллективные переговоры позволяют обеим сторонам договариваться о справедливых трудовых отношениях и предотвращают дорогостоящие трудовые споры. Как показывают исследования, страны с тщательно отработанной системой коллективных переговоров, как правило, демонстрируют меньшее неравенство в оплате труда, более низкую и менее устойчивую безработицу и меньшее число и продолжительность забастовок, чем страны с менее устоявшейся практикой коллективных переговоров. Эффективные практики ведения коллективных переговоров порой дают государствам возможность легче пережить финансовый кризис. Нормы МОТ содействуют коллективным переговорам и помогают гарантировать здоровые трудовые отношения, которые идут на пользу всем.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)

В этой основополагающей Конвенции предусматривается принятие там, где это необходимо, мер, соответствующих условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей с одной стороны и организациями работников с другой с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров (см. также раздел по свободе объединения).

Конвенция МОТ 1978 года о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151)

Конвенция поощряет ведение переговоров государственными служащими, а также другие методы, которые позволяют представителям государственных служащих участвовать в определении своих условий занятости. В ней также предусматривается, что урегулирование споров достигается путем переговоров между сторонами или посредством процедур, гарантирующих независимость и беспристрастность, таких как посредничество, примирение и арбитраж.



Конвенция МОТ 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154)

В Конвенции дается определение коллективных переговоров и содержится призыв к поощрению их проведения во всех отраслях экономической деятельности, в том числе на государственной службе.

Коллективные переговоры в швейной промышленности Иордании⁸

В швейной промышленности Иордании занято около 65 000 работников, три четверти которых – мигранты, в основном из Южной и Юго-Восточной Азии.

В мае 2013 года после серии коллективных трудовых споров относительно условий жизни и труда было подписано отраслевое тарифное соглашение. Это всеобщее соглашение на двухлетний период – первое в своем роде в Иордании, которая ратифицировала Конвенцию МОТ 1949 года № 98, – стало важной демонстрацией прогресса в использовании добровольных коллективных переговоров для определения условий труда в швейной промышленности. Оно было пересмотрено и перезаключено дважды – в 2015 и в 2017 годах. Соглашение, подписанное двумя ассоциациями работодателей (Ассоциацией производителей одежды, аксессуаров и тканей Иордании (JGATE) и Ассоциацией владельцев фабрик, мастерских и швейных производств) и Всеобщим профсоюзом работников текстильной и швейной промышленности, привело к значительным и ощутимым изменениям в швейной промышленности. Среди этих изменений введение премии за выслугу лет, гармонизация основных условий труда и занятости (заработной платы, социальных пособий и сверхурочной оплаты) мигрантов и граждан Иордании и предоставление неотложной медицинской помощи. Включение в соглашение статей, дающих профсоюзам право доступа на предприятия и в общезажития, способствовало созданию рабочих комитетов, выборам лидеров, обучению и информированию работников относительно их прав и обязанностей. Это отраслевое соглашение распространяется на всех работников и все предприятия швейной промышленности⁹.

Право на объединение (в сельском хозяйстве) и организации сельских трудящихся. Возможность высказываться для работников сельского хозяйства
Общий обзор, подготовленный Комитетом экспертов МОТ в 2015 году, касался Конвенции МОТ 1921 года (№ 11) о праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве, а также Конвенции МОТ 1975 года об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии (№ 141) и Рекомендации 1975 года (№ 149). Посвятив свой Общий обзор этим актам, МОТ хотела обратить внимание на тот факт, что работники сельского хозяйства часто лишены права на организацию и на ведение коллективных переговоров и что они являются особо уязвимыми, поскольку недостаточно защищены законом и имеют ограниченный доступ к механизмам коллективного действия. Несмотря на очевидную важность сельского хозяйства и сельской экономики на мировом уровне, в силу самой природы этого сектора в наличии имеется очень мало надежной и доступной для сравнения информации (особенно с распределением по полу и возрасту) о характере и экономической значимости сектора и о реальном положении дел в нем. В частности, в разных странах даются очень разные определения сельской экономики, сельского хозяйства и сельских либо сельскохозяйственных работников, что нередко делает сравнения между странами недостаточно обоснованными. Согласно данным МОТ, около 40% населения трудоспособного возраста проживает в сельской местности – в зависимости от страны этот процент может значительно варьироваться.
Большинство этих работников не работают по найму в формальной экономике, а являются либо самозанятыми, либо занятыми неоплачиваемым семейным трудом, например в сельском хозяйстве или в натуральном сельском хозяйстве. В сельской местности 82,1% всех сельских работников и 96% работников сельского хозяйства работают неформально. Почти 8 из 10 работников, живущих за чертой бедности на сумму не больше 1,25 доллара США в день, проживают в сельской местности, что говорит о том, что большинство рабочих мест на селе не обеспечивает работникам дохода, достаточного, чтобы прокормить свои семьи, а вознаграждение, получаемое на селе наемными работниками, как правило, ниже, чем в городе. И наконец, менее 20% сельскохозяйственных работников имеют доступ к базовому социальному обеспечению.



Несмотря на всеобщее осуждение принудительного труда, в него все еще вовлечены, по оценкам МОТ, 24,9 млн человек во всем мире. Из общего числа жертв принудительного труда 20,8 млн человек (83%) эксплуатируются в частном секторе экономики физическими лицами или предприятиями, а остальные 4,1 млн (17%) страдают от форм принудительного труда, практикуемых государством. Среди лиц, эксплуатируемых частными лицами или предприятиями, 8 млн человек (29%) являются жертвами принудительной сексуальной эксплуатации и 12 млн (64%) – принудительной трудовой эксплуатации. Принудительный труд в частном секторе экономики приносит 150 млрд долларов США в виде незаконной прибыли в год: две трети из оцениваемой суммы (или 99 млрд долларов США) приходится на коммерческую сексуальную эксплуатацию, а 51 млрд долларов США на принудительную экономическую эксплуатацию, включая домашний труд, сельское хозяйство и другие виды экономической деятельности¹⁰.

Пережитки рабства все еще встречаются в ряде районов Африки, а принудительный труд работников, завербованных против их воли, практикуется во многих странах Латинской Америки, в некоторых регионах Карибского бассейна и в других регионах мира. Во многих странах домашние работники невольно оказываются в ситуации принудительного труда и зачастую перед лицом угроз или насилия не могут покинуть дом работодателя. Кабальный труд сохраняется в Южной Азии, где миллионы мужчин, женщин и детей прикованы к работе порочным кругом задолженности. В Европе и Северной Америке все большее число женщин и детей становятся жертвами торговли людьми для целей трудовой и сексуальной эксплуатации. Наконец, принудительный труд по-прежнему используется в качестве наказания за выражение политических взглядов.

В XXI веке для правительств многих стран мира искоренение принудительного труда все еще остается одной из насущных проблем. Принудительный труд не только является злостным нарушением основополагающего права человека; это одна из главных причин бедности и одно из препятствий на пути экономического развития. Нормы МОТ, относящиеся к проблеме принудительного труда, вместе с целенаправленной технической помощью являются основными орудиями борьбы с этим злом на международном уровне.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29)

Эта основополагающая Конвенция запрещает все формы принудительного или обязательного труда, который означает «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно». Предусмотрены исключения для видов работ, требуемых в силу обязательной воинской службы, обычных гражданских обязанностей, выполняемых вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа (при условии, что эта работа или служба проходит под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ), а также работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельств, или мелких работ общинного характера, выполняемых членами коллектива в непосредственных интересах коллектива. В Конвенции содержится требование, чтобы незаконное привлечение к принудительному труду преследовалось в уголовном порядке и чтобы ратифицирующие эту норму государства обеспечивали адекватность и строгое соблюдение санкций, предписываемых законом.

Конвенция МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)

Эта основополагающая Конвенция запрещает принудительный или обязательный труд в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе, в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития, в качестве средства поддержания трудовой дисциплины, в качестве средства наказания за участие в забастовках, а также в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Хотя обе конвенции относятся к актам, получившим наибольшее число ратификаций, сохраняющаяся практика масштабного использования принудительного труда свидетельствует о пробелах в их применении. По этой причине Административный совет обратился к Международной конференции труда с просьбой провести в июне 2014 года обсуждение с целью принятия акта, дополняющего Конвенцию МОТ 1930 года № 29. Результатом стало принятие следующих актов: Протокола 2014 года к Конвенции МОТ 1930 года о принудительном и обязательном труде и Рекомендации 2014 года о дополнительных мерах в целях действенного искоренения принудительного труда (№ 203).

Протокол 2014 года о принудительном труде является юридически обязательным актом, направленным на содействие принятию мер в области профилактики, защиты и возмещения ущерба, а также в целях активизации усилий по искоренению современных форм рабства. Протокол вступил в силу в ноябре 2016 года, и 30 ноября 2018 года был ратифицирован 27 странами.

Принудительный труд на практике

Международные контрольные органы неоднократно подчеркивали важность принятия общенациональной стратегии борьбы с принудительным трудом в целях осуществления комплексных и согласованных действий со стороны различных ответственных государственных органов с особым акцентом на деятельности служб инспекции труда, правоохранительных и следственных органов. Ясная национальная политика в отношении принудительного труда является важнейшей отправной точкой для принятия мер, направленных на предупреждение и пресечение принудительного труда и защиту его жертв с особым упором на выявление приоритетных отраслей и занятий, повышение степени осведомленности общественности, развитие институционального потенциала, координацию усилий, защиту жертв и расширение их доступа к правосудию и возмещению ущерба. Все эти аспекты были включены в Протокол 2014 года, и государства уже начали отчитываться о мерах, принятых в разных сферах. Комитет экспертов уже обратил внимание на инициативы, предпринятые во многих странах для применения скоординированного многоотраслевого подхода, в частности для борьбы с торговлей людьми в том числе:

- В Сальвадоре – принятие специального Акта по борьбе с торговлей людьми (Указ № 824 от 16 октября 2014 года). Акт включает в себя широкое определение преступных действий, связанных с торговлей людьми, и определяет, что национальная политика по борьбе с торговлей людьми должна быть основана на следующих стратегических элементах: выявление, предотвращение и наказание за торговлю людьми, всеобъемлющая помощь жертвам и их защита и восстановление нарушенных прав, а также координация и сотрудничество;
- В Великобритании – принятие в 2015 году Акта о современном рабстве, который определяет элементы преступных деяний по удержанию в рабстве или зависимости, привлечению к принудительному и обязательному труду и торговле людьми. Акт предписывает учреждение должности независимого уполномоченного по борьбе с рабством, усиливает полномочия правоохранительных органов, давая судам возможность выносить превентивные решения, конфисковывать собственность и принимать решения по возмещению ущерба в пользу пострадавших. Акт также обязывает компании публиковать ежегодные отчеты по мерам, принятым для предотвращения современного рабства как в них самих, так и в их цепочках поставок.

ДЕТСКИЙ ТРУД

Детский труд нарушает основные права человека и, согласно результатам исследований, препятствует развитию детей и может нанести им физический или психологический вред на всю оставшуюся жизнь. Данные указывают на тесную связь между детским трудом и бедностью в семье, которая передается из поколения в поколение, так как работающие дети из бедных семей не учатся в школе, что ограничивает их шансы на вертикальную социальную мобильность. Это обесценивание человеческого капитала замедляет темпы экономического роста и социального развития. Как показали недавние исследования МОТ, искоренение детского труда в странах с переходной экономикой и развивающихся странах может дать экономический эффект, значительно превышающий затраты, связанные, главным образом, с инвестициями в развитие школьного образования и социальных услуг. Основопологающие нормы МОТ по проблеме детского труда являются двумя юридическими основами глобальной борьбы с детской эксплуатацией.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138)

В этой основополагающей Конвенции минимальный возраст для приема на работу установлен на уровне 15 лет (13 лет для легких видов работ), а минимальный возраст для выполнения опасных работ составляет 18 лет (16 лет при соблюдении определенных жестких условий). В Конвенции предусмотрена возможность на начальном этапе устанавливать общий минимальный возраст для приема на работу на уровне 14 лет (12 лет для легких видов работ) в случае недостаточного уровня развития экономики и системы образования.

Конвенция МОТ 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182)

В этой основополагающей Конвенции термин «ребенок» определяется как лицо в возрасте до 18 лет. Она требует от ратифицировавших ее государств искоренять наихудшие формы детского труда, в том числе все формы рабства или практику, сходную с рабством, такие как продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительная или обязательная вербовка детей для использования их в вооруженных конфликтах, детская проституция и порнография, использование детей в противоправной деятельности, в частности для производства и продажи наркотиков, а также работа, которая может нанести вред здоровью,



безопасности или нравственности детей. Конвенция требует от ратифицирующих ее государств оказания необходимого и должного прямого содействия для прекращения участия детей в наихудших формах детского труда, а также их реабилитации и социальной интеграции. Она также требует, чтобы государства предоставляли детям, освобожденным от наихудших форм детского труда, доступ к бесплатному базовому образованию, а также по мере возможности и необходимости к профессионально-технической подготовке.

На 1 января 2019 года 171 страна ратифицировала Конвенцию МОТ № 138 и 182 страны – Конвенцию МОТ № 182. Таким образом, до всеобщей ратификации Конвенции МОТ № 182 не хватает лишь 8 ратификаций.

Детский труд в цифрах

По оценкам МОТ, более 152 млн детей вовлечены в детский труд, что составляет почти 10% всех детей. Примерно 73 млн детей в возрасте от 5 до 17 лет заняты на опасных работах, из них 35,4 млн детей в возрасте от 5 до 14 лет и 37,1 млн в возрасте от 14 до 17 лет. Детский труд наиболее распространен в сельскохозяйственной отрасли, на которую приходится 71% всех работающих детей, то есть около 108 млн человек. Хотя многое еще предстоит сделать, уже достигнут определенный прогресс: численность работающих детей в период с 2000 по 2016 год снизилась почти на треть, то есть примерно на 94 млн детей¹¹.

Разбивка по регионам:
72,1 млн детей (в возрасте от 5 до 17 лет) работают в Африке
62,1 млн детей работают в странах Азиатско-Тихоокеанского региона
10,7 млн детей работают в Южной и Северной Америке
1,2 млн детей работают в арабских странах
5,5 млн детей работают в странах Европы и Центральной Азии



Борьба с детским трудом отнюдь не ограничивается беднейшими странами. Хотя там распространенность детского труда самая высокая (19,4% всех детей в странах с низким уровнем дохода по сравнению с 8,5% в странах с доходом несколько ниже среднего, 6,6% в странах с доходом несколько выше среднего и 1,2% в странах с высокими доходами), наибольшее число работающих детей приходится на страны со средним уровнем дохода. Недавнее исследование МОТ показало, что в странах со средними доходами трудится в общей сложности 84 млн детей по сравнению с 65 млн

в странах с низкими доходами. Эти результаты ясно говорят о том, что борьбу с детским трудом невозможно выиграть, концентрируясь только на беднейших странах, хотя им и требуется уделять особое внимание.

Нормы, касающиеся детского труда, на практике: борьба с детским трудом в Узбекистане и Бразилии

Конвенция МОТ № 182 выражает приверженность деятельности по искоренению наихудших форм детского труда, в том числе использование детей в вооруженных конфликтах. В 2008 году Узбекистан ратифицировал эту Конвенцию. В течение нескольких лет как Комитет экспертов, так и Комитет конференции по применению норм старались привлечь внимание правительства этой страны к положению детей, привлекаемых к принудительному труду в опасных условиях в хлопководстве. В 2013 году правительство приняло и начало выполнять план по дополнительным мерам для соблюдения Конвенций МОТ № 29 и №182. В 2015 году национальный Координационный совет по вопросам детского труда утвердил механизм мониторинга для приема и изучения жалоб. Привлечение к сбору хлопка учащихся в возрасте до 18 лет было запрещено Советом министров Узбекистана на его заседании в июне 2016 года. Результаты мониторинга и контроля на предприятиях, совместно проводимого МОТ и правительством Узбекистана с 2013 года, свидетельствуют о значительном прогрессе на пути к полному соблюдению Конвенции. В целом при сборе хлопка детский труд больше не используется. Правительство Узбекистана держит эту ситуацию в сфере своего пристального внимания. Конвенция МОТ 1999 года № 182 на сегодняшний день ратифицирована почти всеми странами, что говорит о наличии практически полного консенсуса относительно необходимости принятия срочных и безотлагательных мер для искоренения определенных форм детского труда.

Со времени ратификации в 2000 году Конвенции МОТ № 182 и в 2001 году Конвенции МОТ № 138 Бразилия добилась огромных успехов в деле ликвидации детского труда. В период с 1992 по 2015 год участие в экономической деятельности детей в возрасте от 7 до 17 лет снизилось более чем наполовину, с 19% до 5%, в то время как посещение школ повысилось с 80% до 95%¹². Прогресс был достигнут в рамках систематического комплексного подхода, включающего политические реформы, успешную программу денежных социальных выплат при условии посещения детьми школы, укрепление инспекции труда путем расширения ее материальной базы и обучения сотрудников, а также создания специальных мобильных инспекционных групп.

Ни одно общество не свободно от проявлений дискриминации. Действительно, дискриминация в области труда – это повсеместное и постоянно эволюционирующее явление. Миллионы женщин и мужчин во всем мире не могут получить работу и профессиональную подготовку, им платят низкую зарплату или ограничивают определенным кругом занятий только по причине их пола, цвета кожи, национальности или убеждений, без учета их возможностей и умений. В ряде развитых стран женщины по-прежнему зарабатывают на 20–25% меньше, чем их коллеги-мужчины, выполняющие ту же работу или работу равной ценности, что говорит о том, как медленно сегодня движется прогресс в этой области. Отсутствие дискриминации является основополагающим правом человека и играет важную роль в том, чтобы работники могли свободно выбирать себе работу, в полной мере развивать свои способности и получать экономические блага по заслугам. Обеспечение равенства на рабочем месте дает и значительные экономические преимущества. Работодатели, которые на практике реализуют принципы равенства, имеют доступ к более разнообразной и более квалифицированной рабочей силе. В условиях равенства перед работниками открывается больше возможностей, чтобы проходить профессиональную подготовку и нередко получать более высокую зарплату. Прибыли в условиях глобализации экономики справедливее распределяются в обществе, где соблюдаются принципы равенства; это укрепляет стабильность общества и расширяет государственную поддержку дальнейшего экономического развития¹³. Нормы МОТ по вопросам равенства – это средство для преодоления дискриминации во всех областях трудовой деятельности и в обществе в целом. Они также формируют основу, на которой можно осуществлять стратегии, нацеленные на обеспечение гендерного равенства в сфере труда.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100)

Эта основополагающая Конвенция требует от ратифицирующих ее стран обеспечивать применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Термин «вознаграждение» определяется широко и включает в себя обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалованье, а также всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуральном виде работодателем работнику за выполнение последним какой-либо работы.



В 2012 году в Общем обзоре применения основополагающих конвенций, касающихся прав в сфере труда в свете Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Комитет экспертов подтвердил принципы, уже изложенные им в 2007 году в общем замечании по Конвенции МОТ 1951 года (№ 100), касающемся понятия «труд равной ценности», и заявил следующее: «Несмотря на широкое признание принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, масштаб этого понятия и его применения на практике оказался более сложным для понимания и использования в ряде стран... Комитет отмечает, что трудности с применением Конвенции в законодательстве и на практике частично проистекают из-за непонимания понятия “труд равной ценности”... Понятие “труд равной ценности” лежит в основе фундаментального права на равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности и соблюдения принципа равенства».

Отмечая, что многие страны все еще сохраняют более узкие правовые положения, чем принцип, закрепленный в Конвенции, поскольку не отражают понятие «труд равной ценности», и что такие положения препятствуют прогрессу в искоренении гендерной дискриминации в оплате труда, Комитет вновь призвал правительства этих стран принять необходимые меры по внесению поправок в законодательство.

Такое законодательство должно не только обеспечивать равное вознаграждение за равный, идентичный или сходный труд, но и затрагивать ситуации, когда мужчины и женщины выполняют разную работу, которая, тем не менее, имеет равную ценность. Чтобы установить, имеют ли два рабочих места равную ценность, необходимо применять определенный метод оценки и сравнивать их относительную ценность с учетом таких факторов, как профессиональное мастерство, приложенные усилия, обязанности и условия труда. При этом Конвенция не предписывает конкретного способа осуществления такой объективной оценки труда.

Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)

В этой основополагающей Конвенции дискриминация определяется как «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий». В Конвенции также предусмотрена возможность расширения списка оснований для дискриминации после проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников и другими соответствующими органами. В последние годы в национальное законодательство стран был внесен широкий круг дополнительных оснований, по которым недопустима дискриминация, таких как действительный или предполагаемый ВИЧ-статус, возраст, инвалидность, сексуальная ориентация и гендерная идентичность. Положения Конвенции касаются дискриминации в отношении доступа к образованию и профессиональной подготовке, доступа к работе и конкретным занятиям, а также условий трудоустройства. Она обязывает ратифицировавшие ее государства разрабатывать и проводить национальную политику, направленную на поощрение совместимыми с национальными условиями и практикой методами равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этих областях. Эта политика и меры, принимаемые в ее рамках, должны постоянно анализироваться и пересматриваться, чтобы они оставались актуальными и эффективными в постоянно меняющихся условиях.

В Общем обзоре 2012 года Комитет экспертов подчеркнул, что «Конвенция требует, чтобы национальная политика по обеспечению равенства была эффективной. Поэтому она должна быть ясно изложена, а это означает, что должны готовиться или уже осуществляться соответствующие программы, отменяться или пересматриваться все законы и административные методы дискриминационного характера, преодолеваются стереотипные формы поведения и предрассудки, создаваться атмосфера толерантности и система мониторинга. Меры борьбы с дискриминацией в законодательстве и на практике должны быть адресными и конкретными. Они должны реально способствовать искоренению прямой и косвенной

дискриминации и обеспечению равенства возможностей и обращения для всех категорий работников по всем аспектам труда и занятий и по всем основаниям, предусмотренным Конвенцией. В целях искоренения дискриминации и достижения реального равенства всех групп, упомянутых в Конвенции, может потребоваться изменение обращения с определенными группами работников».

Конвенция МОТ 1981 года о равном обращении и равных возможностях для работающих мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями (№ 156)

Для обеспечения подлинного равенства возможностей и обращения по отношению к работающим мужчинам и женщинам эта Конвенция требует, чтобы национальная политика ратифицирующих ее государств предоставляла возможность лицам с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, делать это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности. Конвенция также призывает правительства учитывать потребности работников с семейными обязанностями при планировании деятельности на местном уровне и развивать или содействовать развитию государственных или частных служб по оказанию услуг, таких как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье.

В дополнение к этим нормам многие другие нормы МОТ включают положения о равенстве в конкретных областях, которых они касаются.

МОТ основана на принципе трипартизма – диалога и сотрудничества между правительствами, работодателями и работниками при разработке норм и политик, касающихся вопросов труда. Международные трудовые нормы создаются и контролируются посредством трехсторонней структуры, которая придает МОТ уникальный характер в системе Организации Объединенных Наций. Трехсторонний подход к принятию норм гарантирует, что они пользуются широкой поддержкой со стороны всех участников МОТ.

Трипартизм, характеризующий нормы МОТ, играет важную роль и на национальном уровне. Проводя на регулярной основе трехсторонние консультации, правительства создают условия для того, чтобы нормы МОТ формулировались, применялись и контролировались с участием работодателей и работников. Нормы МОТ предоставляют основу для действенных трехсторонних консультаций на национальном уровне. Такие консультации укрепляют взаимодействие между социальными партнерами, повышают степень их осведомленности и расширяют их участие в разработке и применении международных трудовых норм; их результатом может стать совершенствование системы управления и развитие культуры социального диалога по широкому кругу социально-экономических вопросов.

Ввиду важности трипартизма МОТ определила в качестве одной из первоочередных целей ратификацию и выполнение Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144). Кроме того, Декларация 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации подчеркивает ключевую директивную роль этого акта (вместе с Конвенциями № 81, № 122 и № 129).



Акты МОТ

Конвенция МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144)

В этой директивной Конвенции определяется термин «представительные организации работодателей и работников» и содержится требование к ратифицирующим государствам осуществлять процедуры, обеспечивающие эффективные консультации между представителями правительства, работодателей и работников по вопросам, связанным с повесткой дня Международной конференции труда, направлением в компетентные национальные органы вновь принятых норм МОТ, повторным рассмотрением нератифицированных конвенций и рекомендаций, направлением докладов по ратифицированным конвенциям и с предложениями о денонсации ратифицированных конвенций. Работодатели и работники должны быть представлены на равной основе в любых органах, посредством которых осуществляются консультации, а сами консультации должны проводиться не реже одного раза в год.

Нормы МОТ на практике: социальный диалог в Тунисе, Джибути и на Филиппинах
В феврале 2013 года, вскоре после принятия новой Конституции и чуть более года после подписания социального договора между правительством Туниса, Профсоюзом работников промышленности, торговли и ремесел Туниса (UTICA) и Всеобщим тунисским объединением труда (UGTT), Тунис стал 136-м государством – членом МОТ, ратифицировавшим Конвенцию МОТ 1976 года № 144. Ратификация, состоявшаяся через несколько лет после событий «арабской весны», предвосхищает начало эры развития трипартизма и социального диалога как одного из ключевых элементов демократии в стране.
После трехсторонних консультаций 2016 года трехсторонние партнеры в Джибути единогласно приняли решение ратифицировать Конвенцию МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве и Протокол 2004 года к Конвенции МОТ 1930 года о принудительном или обязательном труде. Оба документа были ратифицированы в 2018 году.
На Филиппинах широкомасштабные трехсторонние консультации привели к ратификации в 2017 году Конвенции МОТ 1978 года о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151).

Международные трудовые нормы, как правило, применяются посредством национального законодательства и политики. Поэтому очень важно, чтобы каждая страна поддерживала активную и жизнеспособную систему органов регулирования вопросов труда, касающуюся всех аспектов разработки и осуществления национальной социально-трудовой политики. Помимо оказания самой разнообразной помощи в развитии систем органов регулирования вопросов труда, МОТ поощряет сбор статистики в сфере труда, которая имеет неоценимое значение для выявления потребностей и формулирования политики в области занятости на национальном и международном уровнях. Хотя системы органов регулирования вопросов труда существуют в большинстве стран мира, многие из них сталкиваются с финансовыми и материальными трудностями. Поэтому достаточное финансирование систем органов регулирования вопросов труда необходимо для поддержания и укрепления этого важного инструмента развития.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1978 года о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (№ 150)

Страны, ратифицирующие эту Конвенцию, должны методами, отвечающими национальным условиям, обеспечивать организацию и эффективное функционирование на своей территории системы по регулированию вопросов труда, функции и обязанности которой должным образом координируются. Органы регулирования вопросов труда несут ответственность за разработку, осуществление и контроль за соблюдением национальных трудовых норм, содействие занятости и развитие людских ресурсов, проведение анализа и исследований и сбор статистических данных в сфере труда; они также содействуют развитию трудовых отношений. Должно обеспечиваться участие работников и работодателей и их соответствующих организаций в разработке и реализации национальной социально-трудовой политики. Органы регулирования вопросов труда должны обладать статусом, материальными средствами и финансовыми ресурсами, необходимыми для эффективного выполнения ими своих обязанностей.

Конвенция МОТ 1985 года о статистике труда (№ 160)

Ратифицирующие Конвенцию страны обязаны регулярно собирать, обрабатывать и публиковать основные статистические данные о труде, постепенно увеличивая их объем в соответствии со своими возможностями так, чтобы охватить экономически активное население, занятость, безработицу и, по возможности, видимую неполную занятость; структуру и распределение экономически активного населения, средние заработки и среднюю продолжительность рабочего времени (фактически отработанное или оплаченное рабочее время) и, когда это целесообразно, переменные ставки заработной платы и нормальную продолжительность рабочего времени; структуру и распределение заработной платы; стоимость рабочей силы; индексы цен на потребительские товары; расходы домашних хозяйств, или в соответствующих случаях расходы семей и, по возможности, доходы домашних хозяйств, или в соответствующих случаях доходы семей; производственный травматизм и профессиональные заболевания; трудовые конфликты.

Надлежащее применение трудового законодательства зависит от эффективности инспекции труда. Трудовые инспекторы проверяют, как национальные трудовые нормы применяются на рабочих местах, и консультируют работодателей и работников о том, как улучшить применение национального законодательства по вопросам режима рабочего времени, заработной платы, безопасности и гигиены труда, детского труда. Кроме того, инспекторы труда сообщают национальным компетентным органам о пробелах и изъянах в национальном законодательстве. Они играют важную роль, обеспечивая равное применение трудового законодательства ко всем работодателям и работникам. Поскольку международное сообщество признает важность инспекции труда, МОТ определила в качестве одной из своих приоритетных задач содействие ратификации двух конвенций, посвященных инспекции труда (№ 81 и № 129). На 1 января 2019 года 146 стран (почти 80% государств – членов МОТ) ратифицировали Конвенцию МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81), а 53 страны ратифицировали Конвенцию МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129).

Тем не менее все еще остаются проблемы в странах, где инспекции труда получают недостаточное финансирование и не полностью укомплектованы, вследствие чего они не в состоянии выполнять свои функции. По оценкам ряда источников, в некоторых развивающихся странах менее 1% национального бюджета выделяется органам регулирования вопросов труда; при этом органы инспекции труда получают лишь малую толику этих средств. Другие исследования показывают, что затраты, вызванные несчастными случаями на производстве, профессиональными заболеваниями, прогулами, эксплуатацией работников и трудовыми конфликтами, могут быть гораздо выше. Инспекция труда может помочь предотвратить эти проблемы и тем самым повысить уровень производительности и ускорить экономическое развитие.



Акты МОТ

Конвенция МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)

Эта директивная Конвенция требует от ратифицирующих ее государств иметь систему инспекции труда на промышленных и торговых предприятиях; государства могут делать исключения для предприятий горной промышленности и транспорта. В Конвенции закреплён ряд принципов, касающихся определения областей законодательства, на которые распространяется инспекция труда, функций и организации системы инспекции

труда, критериев набора, статуса и условий службы инспекторов труда, а также их полномочий и обязательств. Служба инспекции труда должна публиковать и направлять в МОТ ежегодный доклад с описанием общего содержания деятельности своих подразделений по ряду направлений.

Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года (№ 81)

Каждое государство, ратифицирующее Протокол, распространяет применение положений Конвенции 1947 года об инспекции труда на предприятия, которые не рассматриваются как промышленные или торговые по смыслу Конвенции. В соответствии с Протоколом, ратифицирующие государства имеют право проводить особые проверки перечисленных государственных служб.

Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)

Данная директивная Конвенция, аналогичная по содержанию Конвенции МОТ 1949 года № 81, требует от ратифицирующих ее государств создавать и поддерживать системы инспекции труда в сельском хозяйстве. Сфера действия системы инспекции труда может быть распространена на арендаторов, не использующих наемный труд, издольщиков и аналогичные категории сельскохозяйственных работников; на лиц, участвующих в ведении коллективного хозяйства, таких как члены кооператива; и на членов семьи руководителя сельскохозяйственного предприятия, как они определяются в национальных законах или нормативно-правовых актах.

Инспекция труда и неформальная экономика
В неформальной экономике занято более половины рабочей силы в мире, а на микро- и малых предприятиях этот показатель превышает 90%. К неформальной экономике относятся самые разные ситуации, работодатели и работники, большинство из которых заняты в натуральном хозяйстве, особенно в развивающихся странах, где может отсутствовать законодательно закреплённая защита путем регулирования труда, или где такая защита может не применяться к неформальным экономическим субъектам или их работникам. Нехватка служб инспекции и особые трудности, связанные с неформальной экономикой, могут привести к тому, что государство будет обращать внимание только на формальные предприятия. В июне 2015 года участники МОТ на Международной конференции труда, признавая, что широкие масштабы неформальной экономики во всех ее проявлениях являются основной проблемой в плане реализации прав работников, включая основополагающие принципы и права в сфере труда, а также в отношении социальной защиты, достойных условий труда, инклюзивного развития и принципов верховенства закона, и негативно сказываются на развитии жизнеспособных предприятий, государственных доходах, сфере деятельности правительства, в частности с точки зрения экономической, социальной и экологической политики, прочности учреждений и справедливой конкуренции на национальных и международных рынках, приняли Рекомендацию 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204).

Формулирование нравственно-этических принципов для служб инспекции труда
В 2017 году во Франции вступил в силу Кодекс нравственно-этических принципов инспекции труда. Кодекс закрепляет правила профессиональной этики для инспекторов, прямо ссылаясь на Конвенции МОТ № 81 и № 129. В Кодексе говорится об этических принципах и правилах, относящихся ко всем государственным служащим, а также о принципах и правилах, определяющих работу инспекции труда в свете ее функций и полномочий, вытекающих из необходимости завоевания доверия пользователей, укрепления авторитетности службы и защиты граждан, государственной службы и каждого из ее сотрудников.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ



Для большинства людей работа является средством, позволяющим им избежать бедности. Признавая бессмысленность разработки трудовых норм без решения проблем занятости, МОТ посвящает значительную часть своих программ расширению возможностей женщин и мужчин для получения достойной работы и доходов. С этой целью она поощряет соблюдение международных норм, касающихся политики в области занятости, которая вместе с программами технического сотрудничества направлена на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Невозможно рекомендовать какое-то одно направление политики, которое смогло бы решить эту задачу. Каждой стране, развивающейся, развитой или с переходной экономикой, необходимо разработать собственные меры, чтобы двигаться к цели – полной занятости. Нормы МОТ, касающиеся политики в области занятости, формируют основу для разработки и реализации такой национальной политики, которая обеспечит максимальную доступность рабочих мест, необходимых для обеспечения достойного труда.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122)

Эта директивная Конвенция требует от ратифицирующих ее государств провозглашать и осуществлять активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Такая политика нацелена на обеспечение наличия работы для всех, кто готов приступить к работе и ищет ее, максимальной продуктивности этой работы и на обеспечение свободы выбора занятости и самых широких возможностей для каждого работника для получения подготовки и использования своих навыков и способностей для выполнения работы, к которой он или она пригодны, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национального или социального происхождения. Рекомендация (дополнительные положения) 1984 года о политике в области занятости (№ 169) добавляет, что экономические и социальные политики, планы и программы, направленные на содействие полной, продуктивной и свободно выбранной занятости, должны быть нацелены на обеспечение равенства возможностей и обращения в отношении доступа к занятости, условий занятости, профессиональной подготовки и обучения и карьерного роста для всех работников. Кроме того, в свете трудностей, с которыми сталкиваются при поиске работы представители некоторых социально незащищенных групп, Рекомендация призывает государства принять меры реагирования на потребности всех категорий населения, часто испытывающих трудности с долгосрочной занятостью, а

именно женщин, молодежи, инвалидов, лиц старшего возраста, безработных в течение долгого времени и законно находящихся на их территории мигрантов. В политических решениях также необходимо должным образом учитывать стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, а осуществляться эти решения должны с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике. Конвенция также требует, чтобы ратифицировавшие ее государства-члены проводили свою политику в области занятости, привлекая к консультациям представителей работников и работодателей, а также представителей лиц, на которых будут распространяться принимаемые меры.

Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198)

Цель этой Рекомендации – защита работников в ситуациях, когда трудно определить, существует ли трудовое правоотношение, поскольку неясны взаимные права и обязанности сторон, имеет место попытка скрыть существование трудового правоотношения, или при наличии противоречий или ограничений в правовых нормах, а также в их интерпретации или применении. Рекомендация предлагает принятие национальной политики в качестве меры эффективной защиты трудящихся, работающих в контексте трудового правоотношения.

В июне 2017 года участники МОТ, признавая важность занятости и достойного труда в процессе предотвращения, восстановления и обеспечения мира и потенциала противодействия в контексте кризисных ситуаций, возникающих по причине конфликтов и бедствий, осуществления мер восстановления и укрепления потенциала противодействия и подчеркивая необходимость гарантий уважения прав человека и верховенства права, в том числе соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также международных трудовых норм, приняли на Международной конференции труда **Рекомендацию 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205)**.

Глобальная программа занятости и механизм реализации Декларации 2008 года

В 2003 году Административный совет МОТ утвердил Глобальную программу занятости, в которой изложены десять ключевых задач по разработке глобальной стратегии, нацеленной на рост занятости. К ним относятся такие экономические меры, как содействие торговле и инвести-

циям в интересах расширения продуктивной занятости и доступа к рынкам для развивающихся стран, содействие устойчивому развитию в интересах стабильности доходов населения, а также согласование макроэкономической политики. Другими ключевыми задачами являются стратегии, опирающиеся на международные трудовые нормы, такие как содействие развитию кооперативов и малых и средних предприятий, образование и профессионально-техническая подготовка, социальная защита, охрана труда, а также равенство и право на ведение коллективных переговоров¹⁴. Механизм реализации Декларации 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации включает в себя программу периодических обсуждений на Международной конференции труда. В соответствии с положением Декларации о необходимости комплексного подхода к оказанию содействия государствам-членам в достижении целей МОТ, было принято решение о том, что МБТ будет готовить доклады для периодических обсуждений на Международной конференции труда. В ноябре 2008 года Административный совет своим решением внес в повестку дня Конференции первую из стратегических задач организации в качестве вопроса для периодического обсуждения. Первое периодическое обсуждение состоялось в 2010 году и было посвящено «политике в области занятости в целях устойчивого восстановления и развития». Следующее обсуждение занятости запланировано на 2021 год.

В Конвенции № 122 ставится цель обеспечить полную, продуктивную и свободно избранную занятость; в других актах МОТ излагаются стратегии для достижения этой цели. Службы занятости (государственные и частные), службы трудоустройства инвалидов, малые и средние предприятия и кооперативы – все они играют роль в создании рабочих мест. Нормы МОТ, касающиеся этих вопросов, показывают, как можно эффективно использовать эти средства в целях создания рабочих мест.

Акты МОТ

Конвенция 1948 года об организации службы занятости (№ 88)

Ратифицирующие государства должны создавать и обеспечивать функционирование бесплатной службы занятости, представляющей собой национальную систему бюро по трудоустройству под руководством общегосударственного органа. Тесная связь между Конвенциями № 88 и 122 прослеживается в п. 2 ст. 1 Конвенции № 88, которая гласит, что «основной обязанностью службы занятости является обеспечение – при необходимости в сотрудничестве с другими заинтересованными общественными и частными учреждениями – наилучшей возможной организации рынка занятости в качестве неотъемлемой части национальной программы достижения и поддержания полной занятости и развития, и использования производительных сил». Государственная служба занятости должна помогать работникам в поиске подходящей работы, а работодателям – в поиске подходящих работников. Конвенция предполагает принятие конкретных мер реагирования на потребности определенных категорий работников, например инвалидов или молодежи.

Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (№ 159)

В Конвенции закрепляются принципы национальной политики в области профессиональной реабилитации и занятости инвалидов и предусматриваются создание и оценка деятельности служб профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, трудоустройства и помощи инвалидам в случае безработицы. Национальная политика должна быть направлена на обеспечение соответствующих мер профессиональной реабилитации для всех категорий лиц с инвалидностью и на содействие трудоустройству лиц с инвалидностью на открытом рынке труда. Политика должна основываться на принципе равенства возможностей работников с инвалидностью и остальных работников. Конвенция также говорит о необходимости консультаций с представительными организациями рабо-



тодателей и работников и представительными организациями людей с инвалидностью или организациями, работающими с этими людьми.

Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)

Согласно положениям Конвенции, ратифицирующие ее государства должны обеспечить соблюдение частными агентствами занятости принципов недопущения дискриминации. В ней предусматривается взаимодействие частных и государственных служб занятости, излагаются общие принципы защиты лиц, ищущих работу, от неэтичных или неприемлемых действий, а также предусматривается защита работников, занятых на условиях субподряда, и работников, нанимаемых за рубежом. Положения Конвенции относятся и к агентствам временного трудоустройства.

Рекомендация 1980 года о пожилых работниках (№ 162)

Согласно этому акту, пожилые работники должны пользоваться равенством возможностей и обращения в сфере труда и занятий без дискриминации по возрастному признаку.

Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (№ 189)

Государствам-членам рекомендуется принимать меры, отвечающие национальным условиям и соответствующие национальной практике, направленные на содействие развитию малых и средних предприятий, учитывая их значение для содействия занятости и устойчивому экономическому росту.

Рекомендация 2002 года о содействии развитию кооперативов (№ 193)

Направлена на содействие развитию кооперативов, в частности, ввиду их роли в создании рабочих мест, мобилизации ресурсов и привлечении инвестиций.

Обеспечение занятости работников-инвалидов

В нескольких из ратифицировавших Конвенцию МОТ № 159 стран на основании консультаций с социальными партнерами и представительными организациями были приняты национальная политика и законы о профессиональной реабилитации и занятости лиц с инвалидностью. Так, в 2015 году Ирландия приняла глобальную стратегию занятости инвалидов. Япония и Монголия также приняли законы, направленные на искоренение дискриминации лиц с инвалидностью. Ирландская программа Workway стала первым европейским проектом, предусматривающим создание партнерства для преодоления высокого уровня безработицы среди инвалидов. Она была учреждена в 2001 году в рамках национальной Программы процветания и справедливости. Программа Workway направлена на повышение уровня информированности общественности и содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями в частном секторе. Программа осуществляется посредством трехсторонних местных сетей, созданных в четырех регионах страны. Она совместно финансировалась правительством Ирландии и Европейской комиссией. Трипартизм и социальный диалог лежат в основе усилий правительства Исландии, которое приняло конкретные законодательные акты об инвалидности и сформировало фонд реабилитации работников (VIRK). Новое законодательство уходит своими корнями в коллективные соглашения 2008 года, которые содержали положения о разработке новых механизмов реабилитации, призванных обеспечить средства правовой защиты работникам, которые болели в течение длительного времени или частично потеряли трудоспособность в результате несчастных случаев. Фонд VIRK был учрежден также с целью обеспечить выполнение соглашения, заключенного социальными партнерами, согласно которому работодатели должны делать взносы в специальный фонд.

Занятость молодежи: проблемы и перспективы

Масштаб и характеристики кризиса занятости молодежи стали темой общего обсуждения на Международной конференции труда в 2012 году. В частности, были затронуты такие темы, как высокий уровень безработицы и неполной занятости, снижение качества рабочих мест для молодежи, их отчуждение от рынка труда, а также трудный и медленный переход к достойному труду. По результатам обсуждения была принята резолюция, в которой содержался призыв к принятию срочных, целенаправленных и пересмотренных мер по преодолению кризиса занятости молодежи. В резолюции отмечалось, что международные трудовые нормы играют важную роль в защите прав молодых работников. В приложении к ней были перечислены международные трудовые нормы, относящиеся к занятости молодежи. Данные, содержащиеся в докладе «Глобальные тенденции занятости в 2017 году», подтверждают, что вероятность безработицы у молодежи в три раза выше, чем у взрослых. В докладе Комитета экспертов подчеркивается, что проблемы с нахождением долгосрочной работы усугубляются для тех категорий молодежи, которые в большей степени сталкиваются с дефицитом достойного труда, включая молодых женщин, среди них уровень безработицы часто выше, чем среди молодых мужчин, а также молодых людей с инвалидностью и других категорий. При этом Комитет экспертов отметил усилия, предпринимаемые в некоторых странах посредством политик и программ по содействию занятости молодежи и созданию качественных рабочих мест.

Образование и профессиональная подготовка – ключ к трудоустройству, который позволяет людям найти достойную работу и избежать бедности. Чтобы конкурировать в современной глобальной экономике, работники и работодатели должны быть особенно хорошо подготовлены в области информационно-коммуникационных технологий, новых форм организации бизнеса и функционирования международного рынка. Странам, стремящимся обеспечить полную занятость и устойчивые темпы экономического роста, необходимо инвестировать средства в развитие образования и подготовку людских ресурсов. Предоставляя базовое образование, прививая основные трудовые навыки и обеспечивая возможности непрерывного обучения на протяжении всей жизни работающего населения, страны могут помочь работникам сохранять и повышать свои шансы на трудоустройство, результатом чего станет более квалифицированная и производительная рабочая сила. Тем не менее внутри стран и между ними все еще существуют пробелы в системе образования и доступности информационных технологий. Нормы МОТ стимулируют страны к принятию действенных подходов к развитию людских ресурсов и политики в сфере профессионально-технической подготовки, которые приносят пользу всем социальным партнерам. Ввиду неослабевающей актуальности этой темы Международная конференция труда в 2004 году приняла обновленную Рекомендацию о развитии людских ресурсов (№ 195), посвященную образованию, подготовке кадров и непрерывному обучению.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (№ 140)

Конвенция требует от ратифицирующих ее государств методами, соответствующими национальным условиям и практике и, в случае необходимости, поэтапно разрабатывать и осуществлять политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей подготовки на любом уровне общего, социального, гражданского и профсоюзного образования.

Конвенция МОТ 1975 года о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (№ 142)

Конвенция требует от ратифицирующих ее государств разрабатывать политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государ-



ственные службы занятости. Для этой цели государства также должны разрабатывать дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, образовательной и профессиональной ориентации и профессиональной подготовки и постепенно расширять сферу их действия на молодежь и взрослое население, в том числе создавать соответствующие программы для инвалидов.

Образование и профессиональная подготовка на практике

Вкладывая средства в развитие людских ресурсов, предприятия могут повысить свою производительность и успешнее конкурировать на мировых рынках. Так, одно исследование показало, что в Дании предприятия, осуществляющие производственные инновации одновременно с целевой профессиональной подготовкой работников, чаще добивались роста производства, рабочих мест и производительности труда, чем компании, которые не принимали таких мер. Исследования, посвященные Германии, Италии, Японии и Соединенным Штатам Америки, дали аналогичные результаты. Профессиональная подготовка не только идет на пользу отдельным работникам, но и оборачивается для работодателя выгодами, связанными с повышением уровня производительности и мастерства работников¹⁵.

В Общем обзоре 2010 года, посвященном выполнению актов по вопросам занятости, упоминается о важнейшей взаимосвязи между Конвенцией МОТ 1975 года о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (№ 142), дополненной Рекомендацией № 195, достижением цели полной занятости и достойного труда и реализацией права на образование для всех. В Общем обзоре также признавалась важная роль, которую Конвенция МОТ 1975 года № 142 играет в борьбе с дискриминацией. Комитет экспертов отметил усугубление проблемы безработицы среди образованных работников, особенно среди молодых выпускников высших учебных заведений, которые не могут найти стабильную работу, отвечающую уровню их квалификации. Эта проблема затрагивает не только страны с развитой рыночной экономикой, но и развивающиеся страны. Комитет экспертов призвал правительства формировать политику в области занятости и профессиональной ориентации, нацеленную на эту новую категорию образованных безработных.



Прекращение трудовых отношений чаще всего болезненно воспринимается работником, а потеря дохода непосредственно сказывается на благосостоянии самого работника и его семьи. Поскольку все большее число стран стремится применять гибкие условия занятости, а глобализация дестабилизирует традиционные формы занятости, возрастает вероятность того, что все больше работников столкнутся с угрозой увольнения в какой-то момент своей профессиональной жизни. В то же время работодателям необходимо быть гибкими в решении вопросов, связанных с сокращением штата и увольнением не выполняющих своих обязанности работников, чтобы предприятия оставались продуктивными. Нормы МОТ, касающиеся прекращения трудовых отношений, призваны обеспечить баланс между правом работодателя увольнять работников по уважительным причинам и справедливым характером таких увольнений, которые должны быть крайней мерой и не должны оказывать чрезмерного негативного воздействия на работника.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (№ 158)

В этом акте закреплён принцип, провозглашающий, что трудовые отношения с работниками не прекращаются в отсутствие законных оснований для такого прекращения, которое может быть связано со способностями или поведением работника или вызвано производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы. Законными основаниями для прекращения трудовых отношений не являются членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности, подача жалобы в отношении работодателя, раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение, временное отсутствие на работе в связи с болезнью или в период пребывания в отпуске по беременности и родам. В случае увольнения работник имеет право защищаться от любых обвинений. В случаях коллективных увольнений правительства должны побуждать работодателей к консультациям с представителями работников и к разработке альтернатив массовым увольнениям (таких как временное прекращение приема на работу или сокращение продолжительности рабочего времени). В Конвенции также регулируются вопросы, связанные с выходным пособием, сроком уведомления, порядком обжалования увольнения, страхованием по безработице и заблаговременным оповещением компетентного органа в случае массовых увольнений¹⁶.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

В Уставе МОТ, а именно в Филадельфийской декларации, говорится, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей» и что достижение этой задачи «должно являться главной целью национальной и международной политики». У социальной политики, формулируемой посредством диалога между социальными партнерами, больше шансов достичь целей, согласованных международным сообществом. Соответствующие нормы МОТ создают основу для разработки социальной политики, подразумевающей, что экономическое развитие приносит пользу всем, кто в нем участвует.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 94)

Конвенция направлена на обеспечение соблюдения минимальных трудовых норм при выполнении договоров, заключаемых с государством.

Конвенция МОТ 1962 года об основных целях и нормах социальной политики (№ 117)

Конвенция закрепляет общий принцип, согласно которому всякая политика должна прежде всего направляться на достижение благосостояния и развитие населения, а также на поощрение его стремления к социальному прогрессу. Более того, повышение жизненного уровня рассматривается в качестве основной цели при планировании экономического развития. В Конвенции содержатся дополнительные требования, касающиеся трудовых мигрантов, сельскохозяйственных производителей, независимых производителей и наемных работников, минимального размера и выплаты заработной платы, недопущения дискриминации, а также образования и профессионально-технической подготовки.



Заработная плата и время работы – это условия труда, имеющие самый непосредственный и осязаемый эффект на повседневную жизнь работников. Несмотря на то что заработная плата необходима для поддержания жизни работников и их семей, во многих частях света доступность адекватной и регулярной оплаты труда не гарантирована.

В некоторых странах задержка выплаты зарплат остается насущной проблемой. Иногда из-за банкротства предприятий задолженности по зарплате так и остаются невыплаченными. Проблемы могут быть связаны и с тем, что часть зарплаты – иногда существенная – выплачивается в натуральной форме. Все это ведет к обеднению работников. Иногда указанные практики рискуют привести к долговой зависимости или принудительному труду.

Принцип предоставления адекватной заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, был закреплен уже Версальским договором. После падения покупательной способности в связи с экономическим кризисом 2008 года, МОТ сочла важным подчеркнуть связь между установлением минимальной заработной платы и борьбой с бедностью. В Глобальном пакте о рабочих местах, принятом Конференцией МОТ в 2009 году, минимальная заработная плата несколько раз упоминается как одно из средств, противодействующих экономическим кризисам. Регулярная корректировка уровня заработной платы по результатам консультаций с социальными партнерами названа в Пакте одним из средств уменьшения неравенства, повышения спроса и содействия экономической стабильности.

Нормы МОТ, относящиеся к оплате труда, предусматривают решение этих проблем путем регулярной выплаты заработной платы, обеспечения гарантий на случай неплатежеспособности работодателя и установления минимального размера оплаты труда.



Акты МОТ

Конвенция МОТ 1949 года об охране заработной платы (№ 95)

Заработная плата выплачивается на регулярной основе; в тех случаях, когда заработная плата частично выплачивается натурой, стоимость этих выплат должна быть справедливой и разумной. Работники могут распоряжаться заработной платой по своему усмотрению. При распределении активов в случае неплатежеспособности работодателя заработная плата выплачивается в первоочередном порядке.

Конвенция МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131)

Ратифицирующие государства обязуются ввести процедуру установления минимальной заработной платы с периодическим пересмотром и корректированием минимальных ставок оплаты труда, имеющую силу закона.

Конвенция МОТ 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (№ 173)

Обеспечивает защиту требований по заработной плате в ситуациях несостоятельности и банкротства посредством привилегии или гарантийных учреждений.

А также:

Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100)

Закрепляет принцип равного вознаграждения работающих мужчин и женщин за труд равной ценности.

Политика в области заработной платы и устойчивое развитие
В своей Программе достойного труда МОТ призывает государства-члены устанавливать минимальную заработную плату в целях сокращения масштабов бедности среди работающего населения и обеспечения социальной защиты уязвимых работников. Принятие соответствующей политики в области заработной платы указано в качестве средства выполнения Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Цель устойчивого развития № 8 – «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» – подчеркивает необходимость равной оплаты за труд равной ценности для всех работников. Цель устойчивого развития № 10 – «сокращение неравенства внутри стран и между ними» подчеркивает необходимость прогресса в достиже-

нии большего равенства. МОТ анализирует тенденции заработной платы по всему миру и регулярно публикует доклады *«Заработная плата в мире»*. В докладе за **2016–2017** годы сообщается, что после финансового кризиса 2008–2009 годов реальный рост заработной платы в мире возобновился в 2010 году, но затем замедлился, и в некоторых странах наблюдался даже обратный процесс. Один из выводов доклада заключается в том, что в среднем рост заработной платы отстает от роста производительности труда (средней ценности товаров и услуг, производимых работниками). В докладе также указывается, что в последние годы в нескольких странах был введен или усилен минимальный уровень оплаты труда в качестве средства поддержки низкооплачиваемых работников и сокращения неравенства в оплате труда. Согласно докладу, минимальная заработная плата, установленная на адекватном уровне, может способствовать повышению дохода низкооплачиваемых работников, многие из которых женщины, не оказывая при этом существенного негативного влияния на занятость. И наконец, в докладе отмечается, что включение вопросов политики оплаты труда в повестку дня последних совещаний «Группы двадцати» является позитивным знаком, и указывается, что «Большая двадцатка» призывает к выработке принципов устойчивой политики в области оплаты труда для укрепления институтов рынка труда и политики, в том числе в области минимального уровня оплаты труда и коллективных переговоров, так, чтобы повышение заработной платы лучше отражало рост производительности.

В 2016 году МОТ опубликовала *«Руководство по регулированию минимального размера оплаты труда»*, в котором описываются разнообразные практики и варианты, в зависимости от предпочтений и ситуаций на национальном уровне. Руководство не предлагает следовать конкретной модели, а подчеркивает важнейшие принципы и лучшие практики установления минимального размера оплаты труда, а также приводит примеры преимуществ и недостатков разных подходов. Руководство было опубликовано вслед за подготовленным в 2014 году *Общим обзором*, посвященным системам установления минимального уровня оплаты труда, в котором Комитет экспертов сделал вывод, что цели, принципы и методы, закрепленные в Конвенции МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131), остаются сегодня не менее актуальными, чем на момент принятия акта в 1970 году, и соответствуют государственной политике, направленной на достижение экономического развития, и принципам социальной справедливости.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Регулирование рабочего времени – одна из самых давних задач трудового законодательства. Уже в начале XIX века признавалось, что чрезмерная продолжительность рабочего времени угрожает здоровью работников и их семьям. Самая первая конвенция МОТ, принятая в 1919 году (см. ниже), ограничила продолжительность рабочего времени. Сегодня нормы МОТ, касающиеся рабочего времени, создают основу для регулирования продолжительности времени работы, еженедельных периодов отдыха, ежегодных отпусков, работы в ночное время и сверхурочной работы. Эти акты обеспечивают высокую производительность труда работников, оберегая их физическое и психическое здоровье. Нормы, касающиеся занятости на условиях неполного рабочего дня, играют все более значимую роль в решении таких вопросов, как создание рабочих мест и содействие равенству мужчин и женщин.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1919 года об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю (№ 1)

Конвенция МОТ 1930 года о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях (№ 30)

В двух этих конвенциях была закреплена общая норма продолжительности рабочего времени 48 часов в неделю и максимум 8 часов в день.

Конвенция МОТ 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (№ 47)

Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (№ 116)

Эти акты закрепляют принцип 40-часовой рабочей недели.

Конвенция МОТ 1921 года о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (№ 14)

Конвенция МОТ 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 106)

Эти конвенции определяют общую норму, согласно которой работники в течение каждых семи дней имеют период отдыха, продолжающийся не менее 24 последовательных часов.



Рабочее время в XXI веке

Ввиду значимости вопросов рабочего времени в контексте современных трансформаций в мире труда, Административный совет решил, что Общий обзор 2018 года будет посвящен актам МОТ о рабочем времени. В этом обширном обзоре Комитет экспертов отмечает, что тогда как новые виды рабочего времени, такие как работа по вызову, удаленная работа и платформенная экономика имеют определенные преимущества как для работников, так и для работодателей, они имеют и некоторые недостатки, в том числе смещение периодов работы и отдыха, непредсказуемость рабочего времени, отсутствие гарантированного дохода и стресс, связанный с ощущением необходимости постоянно быть на связи с работой. Поэтому важно, чтобы эти вопросы регулировались национальным законодательством с учетом интересов работников относительно их физического и психического здоровья и баланса между работой и личной жизнью, а также требований гибкости, предъявляемых предприятиями. Комитет экспертов также отметил, что, хотя национальное законодательство в рассмотренных странах в широком смысле признает недельное ограничение рабочих часов, дневные ограничения во многих странах не установлены однозначно и обстоятельства, при которых возможны исключения в отношении нормального рабочего времени, не всегда четко обозначены или определяются шире, чем предписывается актами МОТ. Кроме того, ограничения по количеству сверхурочных часов в законе и на практике часто превышают разумные пределы, установленные конвенциями, а дополнительно отработанное время нередко не компенсируется ни финансово, ни временем отдыха. Комитет экспертов также отметил, что, хотя принцип еженедельного отдыха широко признается национальными законодательствами, нередко используются особые схемы еженедельного отдыха или финансовая компенсация за работу во время еженедельных периодов отдыха вместо компенсации в виде отгулов. Комитет также отметил, что, хотя принцип оплачиваемых отпусков признается значительным количеством стран, есть тенденция в установлении более продолжительного периода работы, дающего право на оплачиваемый отпуск, а также тенденция откладывать отпуск или делить его на части, что не соответствует цели предоставления работникам времени, достаточного для того, чтобы отдохнуть и избавиться от усталости. И наконец, Комитет экспертов отметил, что национальное законодательство многих стран до сих пор не предусматривает мер защиты в случае работы в ночное время.

Конвенция МОТ (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132)

Каждое лицо, к которому применяется этот акт, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих недель за каждый год работы.

Конвенция МОТ 1990 года о ночном труде (№ 171)

Требует от ратифицирующих государств в силу особенностей ночного труда принимать меры в целях защиты лиц, работающих ночью, в том числе в целях защиты их здоровья, содействия в выполнении ими семейных и общественных обязанностей и предоставления возможностей профессионального развития, а также для выплаты соответствующей компенсации. Женщинам должны предлагаться альтернативы ночному труду в определенные периоды времени в течение и после беременности.

Конвенция МОТ 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175)

Конвенция гласит, что работники, занятые неполное рабочее время, должны получать такую же защиту, как и работники, занятые полное рабочее время, в отношении их права на создание профсоюзов, ведение коллективных переговоров, охрану труда и защиту от дискриминации в сфере труда и занятий. Они также должны пользоваться эквивалентными условиями в отношении охраны материнства, прекращения трудовых отношений и других аспектов занятости.

В Уставе МОТ провозглашается принцип защиты работников от болезней, профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве. Однако миллионы работников живут в совершенно иной реальности. По оценкам МОТ, 2,78 млн человек умирают каждый год от производственных травм или болезней, из них 2,4 млн – от профессиональных заболеваний. Кроме больших страданий, причиняемых работникам и членам их семей, экономический ущерб от профессиональных заболеваний и несчастных случаев для предприятий и государств во всем мире огромен. Потери, связанные с выплатой компенсаций, пропуском рабочих дней, перерывами в производственном цикле, обучением и восстановлением, а также расходы на здравоохранение, представляют собой около 3,94% мирового годового ВВП¹⁷. Производственный травматизм и профессиональные заболевания дорого обходятся работодателям из-за досрочного выхода работников на пенсию, потери квалифицированного персонала, вынужденного отсутствия сотрудников на работе и высоких ставок страховых взносов. При этом многие трагедии можно предотвратить с помощью действенных мер профилактики, отчетности и контроля. Нормы МОТ в области охраны труда (ОТ) предоставляют правительствам, работодателям и работникам необходимые инструменты для принятия таких мер и обеспечения максимальной безопасности трудовой деятельности.

Акты МОТ

МОТ приняла более 40 конвенций и рекомендаций, касающихся вопросов охраны труда, а также свыше 40 сводов практических правил. Почти в половине актов МОТ прямо или косвенно затрагиваются вопросы охраны труда.

Основополагающие принципы безопасности и гигиены труда

Конвенция МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187)

В качестве рамочной конвенции стимулирующего характера этот акт призван обеспечить последовательное и систематическое рассмотрение вопросов охраны труда и способствовать признанию существующих конвенций по вопросам охраны труда. Конвенция направлена на разработку и реализацию согласованной национальной политики в сфере охраны труда на основе диалога между правительством, организациями работников и работодателей, а также на содействие в становлении национальной профилактической культуры в области охраны труда. Конвенция вступила в силу в начале 2008 года и уже ратифицирована почти 50 государствами-членами.



Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) и Протокол 2002 года

Конвенция предусматривает принятие согласованной национальной политики в области охраны труда, а также осуществление действий со стороны правительств и на предприятиях в целях содействия охране труда и улучшения условий труда. Эта политика должна разрабатываться с учетом национальных условий и практики. Протокол призывает к подготовке и периодическому пересмотру требований и процедур, касающихся регистрации случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, информирования о них, а также публикации соответствующих ежегодных статистических данных.

Конвенция МОТ 1985 года о службах гигиены труда (№ 161)

Эта Конвенция предусматривает создание на предприятиях служб гигиены труда, наделенных профилактическими функциями и ответственными за консультирование работодателя, работников и их представителей на предприятии по вопросам обеспечения безопасной и здоровой производственной среды.

Охрана труда в отдельных отраслях экономической деятельности

Конвенция МОТ 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях (№ 120)

Этот акт нацелен на сохранение здоровья и благополучия работников, занятых в торговых предприятиях, учреждениях и административных службах, в которых работники выполняют главным образом канцелярскую работу, а также в других службах, путем принятия элементарных гигиенических мер, соответствующих требованиям к обеспечению благополучия на рабочем месте.

Конвенция МОТ 1979 года о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (№ 152)

См. раздел о портовых рабочих.

Конвенция МОТ 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 167)

Конвенция предусматривает принятие детальных технических мер профилактики и защиты с учетом конкретных требований отрасли. Эти меры касаются безопасности рабочих мест, используемых машин и оборудования, а также безопасности при работе на высоте и на компрессорных установках.

Конвенция МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176)

Этот акт регулирует различные аспекты безопасности и гигиены труда, характерные для работы на шахтах, включая инспекционные проверки, специальные инструменты и специальное оборудование для защиты работников. В нем также раскрываются требования к горноспасательным работам.

Конвенция МОТ 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184)

Конвенция нацелена на предотвращение несчастных случаев и вреда здоровью, связанных с сельскохозяйственными и лесохозяйственными работами или происходящих в ходе их выполнения. В связи с этим Конвенция предусматривает меры, относящиеся к безопасному использованию машин, эргономике, переработке и транспортировке сырья, безопасному применению химических веществ, уходу за животными, защите от рисков биологического характера, социально-бытовым и жилищным условиям.

Защита от конкретных факторов риска

Конвенция МОТ 1960 года о защите работников от ионизирующей радиации (№ 115)

Целью Конвенции является определение основных требований для защиты работников от рисков, связанных с воздействием ионизирующей радиации. Принимаемые защитные меры должны включать ограничение времени пребывания работников под воздействием ионизирующей радиации до минимально возможного уровня, недопущение неоправданного подвергания риску, а также осуществление контроля за уровнем радиации на рабочем месте и наблюдение за состоянием здоровья работников. В Конвенции также предусмотрены требования на случай возникновения чрезвычайных ситуаций.

Конвенция МОТ 1974 года о борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики (№ 139)

Этот акт предусматривает создание механизма для разработки политики, направленной на предотвращение рисков профессиональных раковых заболеваний, вызываемых под воздействием обычно в течение длительного периода времени различного вида химических и физических аген-

тов, используемых на рабочих местах. В этих целях государства обязаны периодически определять канцерогенные вещества и агенты, воздействию которых работники не должны подвергаться или воздействие которых должно регулироваться, принимать все меры для замены этих веществ и агентов неканцерогенными или менее канцерогенными веществами и агентами, принимать меры защиты и контроля, а также обеспечивать необходимое медицинское обследование работников, подвергающихся воздействию этих веществ и агентов.

Конвенция МОТ 1977 года о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (№ 148)

Конвенция предусматривает исключение в производственной среде, насколько это возможно, любых рисков, связанных с загрязнением воздуха, шумом или вибрацией. В этих целях на предприятиях или в рамках производственных процессов принимаются технические меры, а там, где это невозможно, дополнительные меры, касающиеся организации труда.

Конвенция МОТ 1986 года об охране труда при использовании асбеста (№ 162)

Направлена на предотвращение вредного воздействия асбеста на здоровье работников с помощью разумных и практичных методов и приемов, направленных на снижение до минимума производственного воздействия асбеста. С этой целью в тексте Конвенции перечисляются и детализируются различные меры, преимущественно направленные на предотвращение и недопущение рисков для здоровья работников, связанных с профессиональным воздействием асбеста, а также на защиту работников от этих рисков.

Конвенция МОТ 1990 года о безопасности при использовании химических веществ на производстве (№ 170)

Конвенция предусматривает принятие и осуществление последовательной политики по обеспечению безопасности при использовании химических веществ на производстве, включая производство, обработку, хранение и транспортировку химических веществ, а также утилизацию и переработку химических отходов, удаление химических веществ, образующихся в результате трудовой деятельности, и техническое обслуживание, ремонт и очистку оборудования и контейнеров из-под химических веществ. Кроме того, она возлагает конкретные обязанности на поставщиков и государства-экспортеры.

Современная ситуация с охраной труда

В 2017 году Комитет экспертов опубликовал важный Общий обзор, касающийся инструментов охраны труда, общего характера, а также связанных со строительством, горнодобывающей промышленностью и сельским хозяйством. В Общем обзоре Комитет экспертов отметил практически всеобщее признание важности обеспечения безопасных условий и охраны труда, в частности на предприятиях строительства, горнодобывающей промышленности и сельского хозяйства. Все государства – члены МОТ сообщили о принятых законодательных или практических мерах по содействию безопасности и гигиене труда и защите работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; многие также отчитались о принятых в последнее время мерах по усилению и интенсификации действий в этом направлении.

Охрана труда молодых работников

По случаю Всемирного дня охраны труда в 2018 году МОТ обратила внимание на охрану труда молодежи. По всему миру насчитывается 541 млн молодых работников (в возрасте от 15 до 24 лет), в том числе 37 млн детей, занятых на опасном производстве. Эти молодые люди составляют более 15% всей рабочей силы в мире и уровень производственного травматизма без смертельного исхода среди них на 40% выше, чем среди работников старше 25 лет. Среди факторов, делающих молодых работников более уязвимыми к производственным рискам – их уровень физического и психического развития, недостаток опыта и подготовки, нехватка понимания опасных факторов на рабочем месте и отсутствие рычагов для ведения переговоров, что может приводить к тому, что молодые работники соглашались на выполнение опасных заданий или на работу в плохих условиях. МОТ подчеркивает крайнюю важность решения этих проблем и улучшения охраны труда молодежи не только для создания достойных условий труда для молодых работников, но и для объединения этих усилий с борьбой против вредных для здоровья и всех иных форм детского труда.

Своды практических правил

Своды практических правил МОТ – это руководства для использования на практике органами власти, работодателями, работниками, предприятиями и специальными органами охраны труда (например, соответствующими комитетами на предприятиях). Они не являются юридически обязательными к исполнению и не должны заменить собой положения государственных законов и нормативных актов, а также принятых норм. Своды практических правил представляют собой руководства по охране труда в определенных отраслях экономики (в том числе в строительстве, добыче полезных ископаемых открытым и шахтным способом, в черной и цветной металлургии, сельском хозяйстве, судостроении и судоремонте и в лесной промышленности) по защите работников от воздействия вредных факторов (таких как радиация, лазерное излучение и излучение от дисплеев, химические вещества, асбест и вредные вещества в воздухе), и по некоторым мерам охраны здоровья и гигиены труда (например, системы управления охраной здоровья и гигиеной труда; этика наблюдения за состоянием здоровья работников; учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита персональных данных работников; безопасность, охрана здоровья и условия труда при переносе технологий в развивающиеся страны).



Право на социальное обеспечение – это право человека, связанное со всеобщей потребностью в защите от определенных жизненных рисков и социальных нужд. Эффективные системы социальной защиты предоставляют гарантии дохода и медицинскую помощь, таким образом способствуя предотвращению и сокращению бедности и неравенства, а также социальной включенности и уважению человеческого достоинства. Через системы социальной защиты предоставляются социальные блага в денежной и натуральной формах в целях обеспечения доступа к медицинской помощи и услугам здравоохранения, а также гарантированного дохода в течение всего жизненного цикла, в частности в случае болезни, безработицы, производственной травмы, беременности, ухода за детьми, инвалидности, потери кормильца, а также после выхода на пенсию и в старости. Системы социального обеспечения представляют собой важную инвестицию в благосостояние работников и общества в целом, обеспечивая доступ к образованию и профессиональной подготовке, пище и жизненно важным товарам и услугам. Вместе с политикой в других областях социальное обеспечение помогает повысить производительность труда и расширить возможности трудоустройства и способствует экономическому развитию. Работодателям и производству в целом социальное обеспечение помогает поддерживать стабильность рабочей силы и ее способность адаптироваться к переменам. И наконец, оно укрепляет социальную сплоченность и таким образом содействует обеспечению мира в обществе, инклюзивности и справедливой глобализации, создавая для всех достойные условия жизни.

Конвенции и рекомендации, составляющие корпус норм МОТ по социальному обеспечению, имеют уникальный характер: они задают минимальные стандарты защиты, указывающие направление для развития программ по выплатам пенсий и пособий и национальных систем социального обеспечения с учетом положительного опыта во всем мире. В их основе лежит принцип отсутствия единой модели социального обеспечения и необходимости развивать собственные системы в каждой стране. Конвенции и рекомендации предлагают широкий спектр альтернатив и гибких условий, которые позволяют постепенно двигаться к цели всеобщего охвата населения и социальных рисков путем предоставления адекватного уровня выплат. Они также представляют собой руководство по разработке, финансированию, внедрению, управлению и оценке схем и систем социального обеспечения с опорой на права человека. В условиях глобализации, подвергающей людей растущим экономическим рискам, ясно, что масштабная национальная политика в сфере социальной защиты может способствовать преодолению многих негативных последствий кризисов. По этой причине в 2012 году Международная конференция труда приняла новый акт – Рекомендацию о минимальных уровнях социальной

защиты (№ 202). Кроме того, этой Рекомендации посвящен Общий обзор Комитета экспертов 2019 года о всеобщей социальной защите в интересах человеческого достоинства и здоровья, который был рассмотрен участниками МОТ на Международной конференции труда в 2019 году.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)

В Конвенции устанавливаются минимальные нормы в отношении уровня выплат по социальному обеспечению и условий, при которых они предоставляются. Она охватывает девять видов социального обеспечения, а именно оказание медицинской помощи, поддержка семьи, социальное обеспечение в случае болезни, безработицы, старости, несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, рождения ребенка, потери трудоспособности и потери кормильца. Чтобы Конвенцию можно было применять в условиях всех стран, государствам обеспечивается возможность ее ратификации в случае принятия ими минимум трех из девяти видов социального обеспечения с последующим принятием других обязательств, что позволяет им постепенно идти к достижению всех целей, предусмотренных Конвенцией. Минимальный размер пенсий и пособий может определяться с учетом уровня оплаты труда в конкретной стране. Могут предусматриваться и временные исключения для стран, экономика и здравоохранение которых недостаточно развиты; это дает им возможность ограничить сферу применения Конвенции и охват видами социального обеспечения.

Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202)

В этом акте излагаются рекомендации по установлению и поддержанию минимальных норм социального обеспечения и по соблюдению минимальных уровней социальной защиты в рамках стратегий повышения уровней социального обеспечения для максимально широких слоев населения с учетом норм МОТ по социальному обеспечению.

Конвенция МОТ 1962 года о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения (№ 118)

Конвенция МОТ 1982 года об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения (№ 157)

Обе конвенции предусматривают определенные права и виды социального обеспечения для работников-мигрантов, рискующих утратить права

на получение выплат по социальному обеспечению, которыми они пользовались в стране своего происхождения.

Другие акты по вопросам социального обеспечения

Принятые в последующие годы конвенции расширяют охват защиты, предусмотренной в Конвенции МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102). Повышая степень защищенности населения с точки зрения охвата и уровня гарантируемых видов социального обеспечения, эти акты в целях гибкого применения разрешают определенные исключения.

Виды социального обеспечения, предоставляемые в соответствии с Конвенцией МОТ 1952 года № 102 и более поздними Конвенциями, изложены ниже. Эти сведения не затрагивают положений о продолжительности выплат и условиях их предоставления, о разрешенных в этих актах отступлениях и о более высоких уровнях социальной защиты, предусмотренных в соответствующих рекомендациях¹⁸.

Медицинская помощь

- Конвенция МОТ 1052 года № 102 предусматривает медицинскую помощь профилактического характера, обслуживание врачами общей практики, включая визиты на дому, обслуживание врачами-специалистами, предоставление основных фармацевтических средств по предписанию, обслуживание до, во время и после родов, оказываемое врачом либо дипломированной акушеркой, госпитализацию в случае необходимости.
- Конвенция МОТ 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (№ 130) предусматривает те же виды социального обеспечения, что и Конвенция № 102, и, кроме того, стоматологическую помощь и медицинскую реабилитацию.

Обеспечение по болезни

- Конвенция МОТ 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от прежнего заработка.
- Конвенция МОТ 1969 года № 130 предусматривает периодические платежи, соответствующие как минимум 60% от прежнего заработка. Также должны компенсироваться расходы на похоронные услуги в случае смерти бенефициария.

Обеспечение по безработице

- Конвенция МОТ 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от прежнего заработка.

- Конвенция МОТ 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (№ 168): периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от прежнего заработка. По истечении начального периода возможно применение специальных правил расчета. При этом общий размер пособий, на который могут претендовать безработные, должен гарантировать им здоровые и достойные условия жизни в соответствии с национальными стандартами.

Обеспечение по старости

- Конвенция МОТ 1052 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 40% от прежнего заработка. Ставки исчисления платежей должны пересматриваться в соответствии с существенными изменениями в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни.
- Конвенция МОТ 1967 года о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца (№ 128): периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от прежнего заработка. Те же условия в отношении пересмотра ставок, что в Конвенции МОТ 1952 года № 102.

Обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием

- Конвенция МОТ 1952 года № 102: медицинская помощь, периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от прежнего заработка в случае потери трудоспособности или инвалидности. Периодические платежи для вдов и детей-иждивенцев в случае смерти кормильца, составляющие не менее 40% от прежнего заработка. Возможность в определенных случаях выплаты единовременной суммы вместо периодических платежей. За исключением случаев нетрудоспособности, государства-члены обязаны пересматривать ставки периодических платежей в соответствии с существенными изменениями стоимости жизни.
- Конвенция МОТ 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121): то же, что в Конвенции МОТ 1952 года № 102, плюс определенные виды помощи по месту работы. Периодические платежи, соответствующие, как минимум, 60% от прежнего заработка в случае потери трудоспособности или инвалидности, периодические платежи для вдов, вдовцов-инвалидов и вдовцов-иждивенцев, а также детей-иждивенцев в случае смерти кормильца, соответствующие, как минимум, 50% от прежнего заработка. Обязанность устанавливать минимальную сумму этих выплат, возможность единовременной выплаты в определенных условиях, дополнительные пособия для инвалидов, нуждающихся в постоянном уходе со стороны третьего лица.

Семейное обеспечение

- Конвенция МОТ 1952 года № 102: периодические платежи или предоставление пищи, одежды, жилья, условий для отдыха или помощи по дому либо сочетание обоих видов обеспечения.

Обеспечение по материнству

- Конвенция МОТ 1952 года № 102: медицинская помощь, как минимум, до, во время и после родов врачом либо дипломированной акушеркой и госпитализация в случае необходимости; периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от установленного размера заработной платы.
- Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183): медицинская помощь, включая дородовой уход, родовспоможение и послеродовой уход, а также госпитализация в случае необходимости; денежные выплаты, позволяющие женщине содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни, то есть не менее двух третей от прежнего заработка женщины или сопоставимая сумма.

Обеспечение по инвалидности

- Конвенция МОТ 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 40% от прежнего заработка; ставки платежей должны пересматриваться в соответствии с существенными изменениями в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни.
- Конвенция МОТ 1967 года № 128: периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от прежнего заработка; ставки соответствующих платежей должны пересматриваться в соответствии с существенными изменениями в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни. Обязательное предоставление реабилитационных услуг и меры содействия устройству инвалидов на подходящую работу.

Обеспечение по случаю потери кормильца

- Конвенция МОТ 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 40% от прежнего заработка; ставки соответствующих платежей должны пересматриваться при существенных изменениях в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни.
- Конвенция МОТ 1967 года № 128: периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от прежнего заработка; ставки платежей должны пересматриваться в соответствии с существенными изменениями в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни.

ОХРАНА МАТЕРИНСТВА

Создание семьи и воспитание детей – это заветная мечта многих работающих людей. Однако беременность и уход за ребенком являются периодом особой уязвимости для работающих женщин и их семей. Беременные женщины и кормящие матери нуждаются в особой защите, предупреждающей причинение вреда их здоровью и здоровью их новорожденных детей, и им необходимо выделять достаточное время для родов, восстановления и ухода за детьми. Одновременно они нуждаются в защите от потери работы только по причине ухода в декретный отпуск. Такая защита обеспечивает женщинам не только равный доступ к работе, но и непрерывное получение доходов, которые жизненно необходимы для благополучия всей семьи. Охрана здоровья беременных женщин и кормящих матерей и их защита от дискриминации в трудовой сфере являются предпосылкой к достижению подлинного равенства возможностей и обращения для работающих мужчин и женщин и позволяют работникам воспитывать детей в экономически защищенных условиях.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183)

Это самая актуальная международная трудовая норма, посвященная охране материнства, хотя предшествующие ей акты – Конвенция МОТ 1919 года об охране материнства (№ 3) и Конвенция МОТ (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103) – все еще остаются в силе в ряде стран.

Конвенция МОТ 2000 года № 183 предоставляет женщинам, на которых распространяется ее действие, право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель. Женщинам, отсутствующим на работе по причине отпуска по беременности и родам, полагается денежное пособие, чтобы они могли содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни; размер такого пособия составляет не менее двух третей от предыдущих заработков женщины или сопоставимую сумму. Конвенция также требует от ратифицирующих ее государств принимать меры к тому, чтобы беременная женщина или кормящая мать не была вынуждена выполнять работу, которая расценивается как вредная для ее здоровья или для здоровья ее ребенка, а также обеспечивать защиту от дискриминации по причине материнства. Она запрещает работодателям прекращать трудовые отношения с женщинами во время беременности или декретного отпуска, а также в течение определенного периода после их возвращения



на работу, за исключением увольнения по основаниям, не связанным с беременностью, рождением ребенка и их последствиями, а также с кормлением грудного ребенка. По возвращении к трудовой деятельности женщинам гарантируется право вернуться на прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам. Женщинам также предоставляется право на один или несколько перерывов или на сокращение рабочего времени в течение дня для кормления грудью.

Декретный отпуск: страны, соблюдающие нормы МОТ¹⁹

Декретный отпуск продолжительностью не менее 14 недель в соответствии с нормой, установленной Конвенцией МОТ 2000 года № 183, предоставляется в 52% рассмотренных стран (в 99 странах). В 48 из них продолжительность декретного отпуска составляет или превышает 18 недель, как это предусмотрено в Рекомендации № 191. В 49 странах отпуск длится от 12 до 13 недель – меньше, чем предусмотрено Конвенцией МОТ 2000 года № 183, однако в соответствии с положениями Конвенций МОТ 1952 года № 102 и № 103, по которым отпуск предоставляется не менее, чем на 12 недель. Лишь в 16% случаев (в 30 странах) продолжительность декретного отпуска составляет меньше 12 недель. В 38% (73 страны) из 192 стран, по которым доступны соответствующие данные, выплачиваются денежные пособия в размере не менее 2/3 от заработной платы в течение, как минимум, 14 недель. В 14% случаев (26 стран) эта норма превышает, и пособие в размере 100% от прежней заработной платы выплачивается в течение как минимум 18 недель. Однако в 44% случаев (84 страны) декретный отпуск не оплачивается, либо оплачивается в размере менее 2/3 от прежней заработной платы, либо в течение периода менее 14 недель.

ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ

Домашние работники составляют значительную часть неформально занятой рабочей силы в мире и являются одной из наиболее уязвимых групп работников. Они трудятся в частных домашних хозяйствах, часто без настоящего трудового договора, без учета и за рамками сферы действия трудового законодательства. В настоящее время в мире насчитывается как минимум 67 млн домашних работников, не считая домашних работников-детей, и их численность постоянно растет в развитых и развивающихся странах. Женщины составляют 80% всех домашних работников.

Плачевные условия труда, трудовая эксплуатация и нарушения прав человека являются основными проблемами, с которыми сталкиваются домашние работники. Только 10% из них защищены общими положениями трудового законодательства в той же степени, что и другие работники. При этом более четверти домашних работников полностью исключены из сферы действия национального трудового законодательства. У них часто очень низкая заработная плата, чрезмерно долгий рабочий день при отсутствии гарантированного еженедельного времени отдыха, и они порой становятся жертвами физического, психологического и сексуального насилия; их свобода передвижения также может ограничиваться.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189)

В этой Конвенции и в сопровождающей ее Рекомендации № 201 отмечается, что домашние работники, заботящиеся о семьях и домашних хозяйствах во всем мире, должны иметь такие же основные трудовые права, как и те, которыми пользуются другие работники: это разумная продолжительность рабочего времени, еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 часов подряд, ограничение оплаты труда в натуральной форме, ясная информация об условиях труда, а также соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров.

На 1 января 2019 года Конвенцию МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) ратифицировали 27 стран, и большинство из них приняли меры по практическому применению ее положений. Так, в Коста-Рике всем домашним работникам предоставлен доступ к социальному обеспечению. В некоторых странах (например, в Коста-Рике и Уругвае) приняты меры по введению инспекции труда с соблюдением прав домашних хозяйств. В других странах, где минимальный уровень оплаты труда домашних работников был ниже национального, приняты меры по повышению уровня оплаты труда и обеспечению домашним работникам и их семьям достойного уровня жизни (например, это было сделано в Аргентине).

Домашние работники в цифрах

Домашний труд является важным источником занятости: на его долю приходится 1,7% всех рабочих мест в мире и 3,6% работы по найму. Данные по домашнему труду особенно трудно поддаются сбору. Первые подсчеты, связанные с ним, МОТ опубликовала в 2013 году (в отчете **«Домашние работники в мире»**). В дальнейшем, в 2016 году, методы исследования были усовершенствованы, адаптированы и опубликованы в контексте данных по количеству работников-мигрантов во всем мире. Эти ключевые источники сопровождаются руководствами по количественным и качественным исследованиям детского домашнего труда и размышлениями о способах измерения социальной и экономической ценности домашнего труда²⁰.

ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ



Ускоряющаяся глобализация экономики привела к появлению наибольшего числа работников-мигрантов за всю историю. Безработица и расширение масштабов бедности побуждают многих работников из развивающихся стран искать работу в других странах. Подсчитано, что 73% мигрантов – трудящиеся. В индустриальных странах вырос спрос на рабочую силу, особенно неквалифицированную. В результате миллионы работников и их семьи покидают родину, чтобы трудоустроиться в других странах. В последние годы значительные усилия были потрачены на получение надежных и сравнимых данных по трудовой миграции. Тем не менее, как отмечает МОТ и международное сообщество, в этой сфере остаются существенные пробелы. Для их заполнения МОТ опубликовала свою оценку количества мигрантов в мире и по регионам. Согласно этой оценке, на сегодняшний день в мире насчитывается около 244 млн мигрантов, что составляет 3,3% населения планеты. Почти половина всех мигрантов – женщины²¹. Работники-мигранты вносят вклад в развитие экономики принимающих стран, а денежные переводы, которые они отправляют на родину, стимулируют значительный рост экономики в их странах. Однако при этом работникам-мигрантам зачастую предоставляется малый объем социальной защиты; они испытывают неравенство на рынке труда и чаще всего становятся жертвами эксплуатации и торговли людьми. Квалифицированные работники-мигранты менее подвержены эксплуатации, однако их отъезд лишает развивающиеся страны ценных трудовых ресурсов, необходимых для развития собственной экономики. Нормы МОТ, касающиеся миграции, предоставляют странам происхождения мигрантов и принимающим их странам инструменты, позволяющие управлять миграционными потоками и обеспечивать надлежащую защиту этой уязвимой категории работников.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1949 года о работниках-мигрантах (пересмотренная) (№ 97)

Требует от ратифицировавших государств содействовать международной миграции путем учреждения компетентной и бесплатной службы, предоставляющей работникам-мигрантам помощь и информацию, а также путем принятия мер против всякой вводящей в заблуждение пропаганды по вопросам эмиграции и иммиграции. Включает положения о соответствующем медицинском обслуживании работников-мигрантов и о переводе заработков и сбережений. Государства должны предоставлять условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются их собственные

граждане, включая условия найма, свободу объединения и социальное обеспечение.

Конвенция МОТ 1975 года о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения (№ 143)

Предусматривает меры борьбы с тайной и незаконной миграцией, одновременно закрепляя общее обязательство уважать основополагающие права человека в отношении всех работников-мигрантов. По сравнению с Конвенцией МОТ 1949 года № 97 эта Конвенция расширяет охват равного обращения между законно проживающими в стране работниками-мигрантами и местными работниками для обеспечения равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав, и индивидуальных и коллективных свобод лиц, которые в качестве работников-мигрантов или членов их семей законно находятся на территории ратифицировавшего государства. Призывает ратифицировавшие государства содействовать воссоединению семей работников-мигрантов, проживающих на их территории на законных основаниях.

Миграция в современном мире труда: глобальные и региональные тенденции
Миграция – один из ключевых аспектов обсуждения будущего сферы труда, при этом такие факторы, как технический прогресс, изменения в трудовых отношениях и неустойчивость общественного договора между государством и другими сторонами, будут все больше осложнять управление процессами трудовой миграции. Она становится все более сложным и динамичным явлением во всем мире как в рамках отдельных регионов, так и между ними. На некоторых миграционных маршрутах, например между Азией и арабскими государствами или внутри Юго-Восточной Азии, число международных мигрантов, большинство из которых – работники, с 1990 года выросло в три раза. Временная трудовая миграция, в особенности миграция работников низкой квалификации, превышает поток постоянных мигрантов, что создает значительные проблемы в управлении, особенно с обеспечением достойных условий труда и сокращением миграционных расходов для этой категории работников-мигрантов.

С момента своего создания МОТ была озабочена защитой прав работников-мигрантов и принимала меры для сокращения нарушений и злоупотреблений, от которых они подчас страдают, с учетом сложного баланса, необходимого с точки зрения общества, экономики и политики. Акты о трудовой миграции, по сути, призывают к международному сотрудничеству в использовании подхода, основанного на правах человека. В Общем обзоре 2016 года, касавшемся актов о работниках-мигрантах, Комитет экспертов счел эту задачу не менее актуальной сейчас, чем она была в момент принятия соответствующих актов в 1949 и 1975 годах, даже несмотря на то, что некоторые детали ее положений выглядят несколько устаревшими с учетом нынешней ситуации с миграцией, которую тогда невозможно было предвидеть. Подчеркивая потенциал этих актов в реагировании на многие из нынешних вызовов, связанных с миграцией, с которыми сталкиваются государства – члены МОТ, а также внутренне присущую этим актам гибкость, Комитет экспертов призвал МОТ начать полномасштабную кампанию по содействию эффективному выполнению Конвенций МОТ 1949 года № 97 и 1975 года № 143 и повышению осведомленности о них, а также по выполнению Рекомендаций № 86 и № 151, в контексте концепции справедливой миграции. Комитет экспертов подчеркнул важность мер, связанных с потребностями женщин, а также конкретных групп работников-мигрантов, таких как этнические и религиозные меньшинства, сельское население и коренные народы, молодежь, инвалиды и люди, живущие с ВИЧ/СПИД.

Подсчитано, что 90% мировой торговли осуществляется при помощи морского или речного транспорта, который управляется моряками. Таким образом, моряки являются необходимыми участниками международной торговой и международной экономической систем. Следует подчеркнуть, что судоходство – первая по-настоящему глобализированная отрасль промышленности. Это означает, что очень часто моряки из нескольких стран вместе трудятся на борту судов, зарегистрированных в другой стране или плавающих под ее флагом, при этом собственники судна могут быть не из той страны, в которой оно зарегистрировано, и не иметь общего гражданства ни с одним из моряков на нем. Согласно международному праву, страна, под флагом которой плавает судно, несет международную ответственность за введение и выполнение мер, необходимых для обеспечения безопасности в рейсе, в частности за соблюдение условий труда, независимо от гражданства моряков или судовладельца.

На судах, плавающих под флагами стран, которые не имеют в их отношении реальной юрисдикции и контроля, как того требует международное право, морякам часто приходится трудиться в неприемлемых условиях, в ущерб своему благополучию, здоровью и безопасности, а также безопасности судов, на которых они работают. Поскольку трудовая жизнь моряков чаще всего протекает за пределами их родины и их работодатели часто тоже находятся в другой стране, эта отрасль нуждается в действенных международных нормах. Безусловно, нормы должны выполняться и на национальном уровне, особенно правительствами, которые ведут судовые регистры и разрешают судам ходить под своими флагами. Это уже широко признается в связи с необходимостью обеспечения безопасности судов и защиты морской среды. Важно также подчеркнуть, что многие судовладельцы обеспечивают морякам достойные условия труда и жизни на своих судах. Однако они сталкиваются с недобросовестной конкуренцией и несут убытки из-за судовладельцев, суда которых не соответствуют нормам.

Поскольку для моряков судно является и домом, и местом работы в течение долгого времени, их условия труда и жизни имеют первостепенное значение. Кроме того, моряки подвергаются воздействию многих производственных рисков, уникальных по своей природе. Они работают в экстремальных погодных условиях и могут оказаться брошенными в чужой стране, если судовладелец сталкивается с финансовыми или иными трудностями. Усиление внимания к обеспечению национальной безопасности и ужесточение пограничного контроля в современном мире создают трудности для моряков в реализации права сойти на берег на короткое время,



что требуется для их здоровья и самочувствия, или присоединиться к команде, или, наоборот, покинуть судно во время рейса.

Акты МОТ

Для защиты моряков и их вклада в международную торговлю МОТ приняла около 70 актов (41 конвенцию и сопутствующие рекомендации) на специальных морских сессиях Международной конференции труда. Международные нормы МОТ для этой отрасли устанавливают минимальные условия достойного труда, затрагивая почти все аспекты трудовой деятельности, включая требования для приема на работу на борт судна (такие как минимальный возраст, состояние здоровья и профессиональная подготовка), положения об условиях труда, таких как продолжительность рабочего времени и периодов отдыха, оплата труда, отпуск, репатриация, условия проживания и отдыха, питание, охрана труда, медицинское обслуживание, социальное обеспечение и социальная защита. Кроме того, нормы регулируют такие вопросы, как пенсионное обеспечение и международный паспорт (удостоверение личности) моряка, который помогает им проходить пограничный контроль.

Консолидация норм МОТ в области морского судоходства

В феврале 2006 года на 10-й морской сессии 94-я Международная конференция труда приняла Конвенцию МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве. Конвенция стала кульминацией пересмотра и консолидации 37 существующих конвенций и соответствующих им рекомендаций. Конвенция 2006 года, в которой используется новый формат, включает, где это необходимо, обновления, отражающие современные условия и формулировки. В тексте единого акта предусматривается право 1,5 млн моряков всего мира на достойные условия труда и жизни, в том числе минимальный возраст для приема на работу, трудовые договоры, продолжительность рабочего времени и периодов отдыха, выплату заработной платы, ежегодный оплачиваемый отпуск, репатриацию, медицинское обслуживание на борту судна, использование лицензированных служб найма и трудоустройства, проживание, питание, безопасность и гигиену труда, предотвращение несчастных случаев и процедуры рассмотрения жалоб моряков²².

Конвенция МОТ 2006 года применяется к широкому кругу судов, совершающих рейсы в международных и национальных или внутренних водах. При этом из сферы действия этой Конвенции исключаются суда, плавающие исключительно во внутренних водах, в пределах защищенных вод

или в непосредственной к ним близости, либо в районах действия портовых правил; суда, занятые рыбным или аналогичным промыслом; суда традиционной постройки, такие как плоскодонные шлюпки и джонки, а также военные корабли и вспомогательные суда военно-морского флота.

Для вступления в силу Конвенции 2006 года необходима была ее ратификация, как минимум, 30 странами, обеспечивающими не менее 33% валовой вместимости мирового торгового флота. 20 августа 2012 года были выполнены оба условия, и Конвенция вступила в силу 12 месяцев спустя, 20 августа 2013 года. К 30 ноября 2018 года ее ратифицировали более 90 стран, которые дают более 90% валовой вместимости торгового флота мира, и процесс ратификации продолжается.

Для обеспечения значительного эффекта на национальном уровне, а также в целях содействия дальнейшей ратификации МОТ осуществляет широкий круг мероприятий по наращиванию потенциала, таких как проведение национальных трехсторонних семинаров. Организация подготовила широкую палитру материалов и ресурсов, включая веб-сайт Конвенции 2006 года, где хранится последняя информация о деятельности в рамках этой Конвенции, отдельную базу данных, в которой представлены сведения о выполнении Конвенции 2006 года в конкретных странах, а также руководства по разработке национального законодательства и мер по выполнению Конвенции. Кроме того, в Морской академии труда при Международном учебном центре МОТ в Турине проводится ряд семинаров, посвященных Конвенции 2006 года, в том числе краткосрочные учебные курсы с проживанием в Центре для морских инспекторов и инструкторов морских инспекторов труда, семинары, организуемые в сотрудничестве с международными организациями моряков и судовладельцев, и семинары по вопросам законотворчества.

В июне 2013 года, в соответствии со статьей XIII Конвенции 2006 года, был создан Специальный трехсторонний комитет, которому поручено держать под постоянным контролем ход выполнения Конвенции. В соответствии с Конвенцией, Комитет имеет право рассматривать поправки к Кодексу Конвенции и предлагать их Международной конференции труда на утверждение; он также, в соответствии со статьей VII, играет важную консультативную роль в отношении стран, где не существует национальных организаций судовладельцев или моряков, при выполнении этими странами положений Конвенции 2006 года. В апреле 2014 года Комитет провел свое первое заседание, на котором он принял поправки к Кодексу, направленные на быстрое и эффективное решение проблемы выплаты

финансовой компенсации членам команды/морякам и членам их семей в случае травмы, смерти и оставления моряков без помощи. Эти поправки были одобрены Международной конференцией труда в июне 2014 года и вступили в силу 18 января 2017 года. Еще две серии поправок к Кодексу Конвенции были приняты в 2016 и 2018 годах. Они направлены на включение предотвращения притеснения и запугивания в число мер охраны труда, а также регулируют положение моряков, удерживаемых в плену пиратами или вооруженными грабителями. В этом случае трудовой договор действует в течение всего срока нахождения в плену, морякам выплачивается заработная плата, и за ними сохраняется право на репатриацию. Эти поправки должны вступить в силу в ближайшие годы.

Одновременно большое внимание уделялось Конвенции 2003 года, пересматривающей Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков (№ 185), с целью модернизации ее положений с учетом прогресса, имевшего место с момента ее принятия, в отношении повышения надежности удостоверений личности. В результате обсуждения были приняты поправки к Приложениям к Конвенции, вступившие в силу 8 июня 2017 года. Конвенция вносит важнейший вклад в безопасность морского транспорта для борьбы с терроризмом, особенно в связи с необходимостью обеспечения морякам возможности транзита, перехода на другое судно и возвращения на родину. Конвенция также содействует реализации возможности увольнения на берег, что необходимо для здоровья и благополучия моряков, которые часто находятся на борту непрерывно в течение нескольких месяцев.

И наконец, в рамках механизма пересмотра норм Специальный трехсторонний комитет МОТ в апреле 2018 года приступил к анализу актуальности актов по морскому транспорту, принятых до Конвенции МОТ 2006 года. Это делается для того, чтобы международные морские трудовые нормы оставались функциональными и современными, соответствовали потребностям моряков в защите и обеспечивали условия справедливой конкуренции на морском транспорте. В апреле 2018 года Специальный трехсторонний комитет подчеркнул необходимость сконцентрировать усилия на ратификации Конвенции МОТ 2006 года с внесенными изменениями, поскольку она является общепризнанным ориентиром стандартов на морском транспорте.

Согласно подсчетам, в сфере рыболовства и водного хозяйства занято более 58 млн человек. Среди них 37% – на условиях полного рабочего дня, 23% – на условиях неполного рабочего дня, а остальные заняты эпизодически или не имеют определенного статуса. Более 15 млн человек работают на рыболовных судах на условиях полной занятости. Рыболовный промысел предполагает большую продолжительность рабочего дня и тяжелую работу в море, часто в сложных условиях. Для лова, сортировки и хранения рыбы рыбаки могут пользоваться как простым, так и сложным и опасным оборудованием. Во многих странах уровень травматизма и смертности в рыболовной отрасли намного выше, чем в среднем по стране. Рыбаки могут получить травму или заболеть в море вдалеке от профессиональной медицины и вынуждены обращаться за помощью к другим членам команды; медицинские услуги по эвакуации значительно различаются в разных странах и регионах. Рыболовные суда могут находиться в море в течение длительных периодов времени и вести промысел в отдаленных районах. Часто рыбаки сталкиваются с трудностями, когда пытаются сойти на берег в иностранных портах и получить визу, чтобы добраться до судна или покинуть его в зарубежной стране. Отношения между работодателями (часто это собственники рыболовных судов) и работниками носят самый разнообразный характер. В отрасли действуют две основные системы оплаты труда – по фиксированной ставке и по долевому участию. В первом случае заработная плата устанавливается на фиксированном уровне за весь оплачиваемый период. По договору о долевым участии рыбаки получают процент от валового дохода или прибыли по окончании промысла. Иногда рыбакам могут выплачивать заработную плату в минимальном размере с доплатой в виде доли улова или премии (например, за обнаружение рыбы). Во многих странах эти договоренности приводят к тому, что рыбаков причисляют к категории самозанятых. Реагируя на конкретные потребности работников, занятых в рыболовстве, МОТ разработала специальные нормы для их защиты. Ввиду важности рыболовства и изменений, которые произошли с момента принятия трудовых норм в отрасли в 1959 и 1966 годах, а также учитывая, что рыболовные суда были исключены из сферы действия Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, Международная конференция труда на своей 97-й сессии приняла Конвенцию 2007 года о труде в рыболовном секторе (№ 188) и Рекомендацию 2007 года о труде в рыболовном секторе (№ 199), которые призваны стать всеобъемлющими нормами, определяющими условия жизни и труда рыбаков. Конвенция № 188 вступила в силу 16 ноября 2017 года.

С учетом необходимости пересмотра конвенций, принятых Международной конференцией труда в отношении рыболовной отрасли, а именно Конвенции МОТ 1959 года о минимальном возрасте для принятия



на работу рыбаков (№ 112), Конвенции МОТ 1959 года о медицинском осмотре рыбаков (№ 113), Конвенции МОТ 1959 года о трудовых договорах рыбаков (№ 114), Конвенции МОТ 1966 года о помещениях для экипажа на борту рыболовных судов (№ 126), Конвенция МОТ 2007 года № 188 предусматривает приведение этих актов в соответствие с современными требованиями и распространяется на большее количество рыбаков в мире, особенно на работников малых судов. Цель Конвенции – содействовать обеспечению достойных условий труда рыбаков на борту рыболовных судов с точки зрения соблюдения минимальных требований в отношении труда на борту судов, условий службы, помещений для экипажа и довольствия, обеспечения безопасности и гигиены труда, медицинского обслуживания и социального обеспечения. Конвенция распространяется на все промысловое рыболовство, за исключением рыболовства для личного потребления, а также любительского и спортивного рыболовства, на все суда, независимо от их размера, и на всех рыбаков, включая оплачиваемых по принципу долевого участия в улове.

Среди прочих полезных новшеств эта Конвенция предусматривает следующее:

- минимальный возраст для работы на борту рыболовных судов составляет 16 лет;
- максимальный срок действия медицинского свидетельства составляет два года;
- государства обязаны принять законы, регулирующие минимальный уровень укомплектования судов экипажами;
- устанавливается минимальная продолжительность периодов отдыха рыбаков на судах, остающихся в море более трех дней;
- устанавливается право рыбаков на репатриацию за счет владельца рыболовного судна;
- вводятся положения о государственном портовом контроле по аналогии с применяемыми на морском транспорте.

Ранее принятый акт МОТ

Конвенция МОТ 1966 года о свидетельствах о квалификации рыбаков (№ 125)

В соответствии с Конвенцией, ратифицировавшие ее государства должны установить нормы квалификации для получения свидетельств, дающих их владельцам право выполнять обязанности капитана, помощника капитана или механика на борту рыболовного судна, а также организовывать и проводить экзамены для выявления наличия у кандидатов необходимой квалификации. Конвенция устанавливает минимальный возраст и минимальный профессиональный опыт для каждой профессии, а также необходимые для каждой категории работников компетенции и виды свидетельств, для получения которых необходимо подтверждение квалификации.



Во многих странах обработка грузов в портах является важным звеном транспортной сети, требующим постоянного совершенствования, чтобы соответствовать требованиям международной торговли. Растущий объем перевозок, усложнение инфраструктуры, широкое использование контейнеров и большие объемы капитальных вложений, необходимых для развития портов, привели к серьезным реформам в этой отрасли. Раньше к портовым работам привлекались в основном работники на нерегулярной основе с низкой квалификацией, но сейчас этот труд требует высокой квалификации и все больше работников, выполняющих его, зарегистрированы. При этом повышаются требования к производительности труда портовых рабочих, работа организуется по сменам, и при этом сокращается численность портовых рабочих. Развивающимся странам становится трудно финансировать развитие портов, устройство которых должно постоянно усложняться. Нормы МОТ помогают решать эти проблемы, фокусируясь на двух особенностях труда портовых рабочих – на необходимости обеспечить им особые формы защиты ввиду производственных рисков, которым они подвергаются во время работы, а также на влиянии технического прогресса и международной торговли на их занятость и организацию портовых работ.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1973 года о социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах (№ 137)

Конвенция посвящена новым методам работы в портах и их влиянию на занятость и организацию в этой профессии. Она преследует две основные цели – во-первых, обеспечить защиту портовых рабочих в течение их профессиональной жизни путем принятия мер, связанных с условиями доступа к работам и выполнения работ, а во-вторых, прогнозировать и максимально оптимизировать с помощью соответствующих мер колебания в объемах работ и рабочей силы, необходимой для их выполнения.

Конвенция МОТ 1979 года о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (№ 152)

Конвенция требует от ратифицировавших ее государств принимать меры, направленные на содержание в порядке рабочих мест, использование безопасного оборудования и методов работы, исключающих риск травматизма, предоставление и содержание в порядке безопасных средств доступа к любому рабочему месту, предоставление информации, обеспечение подготовки и контроля, необходимых для защиты работников от несчастных случаев или опасности для здоровья при выполнении ими работ, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и защитной одеждой, а также всеми спасательными средствами, которые могут потребоваться, предоставление и содержание в порядке соответствующих и надлежащих средств по оказанию первой помощи и спасению, разработку и введение соответствующих процедур на случай любых аварийных ситуаций, которые могут возникнуть.

КОРЕННЫЕ НАРОДЫ И НАРОДЫ, ВЕДУЩИЕ ПЛЕМЕННОЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, имеют самобытную культуру, образ жизни, традиции и основанное на обычаях право. К сожалению, на протяжении всей истории неуважение к их культуре во многих случаях вызывало социальные конфликты и кровопролитие. Сегодня международное сообщество признает, что культура, образ жизни, традиции и обычное право коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, самоценны и должны пользоваться уважением и защитой, а их представители должны участвовать в процессе принятия решений в стране, где они живут. Принятые в последнее время нормы МОТ по этому вопросу провозглашают эти принципы и создают основу для того, чтобы правительства, организации представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и неправительственные организации могли гарантировать развитие этих народов при полном уважении к их потребностям и желаниям.

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах (№ 169) и предшествующая ей **Конвенция МОТ 1957 года о защите и интеграции коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни, в независимых странах (№ 107)** сегодня являются единственными международными договорами, касающимися исключительно прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. Конвенция МОТ 1989 года № 169, являющаяся современным актом, дополняющим и корректирующим Конвенцию МОТ 1957 года № 107, предусматривает проведение консультаций и участие представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в формировании политики и программ, которые могут влиять на их жизнь. Она создает условия для осуществления основополагающих прав и определяет общую политику в отношении обычаев и традиций коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, их прав на землю, на использование природных ресурсов, находящихся на их исконных территориях, на труд, профессиональную подготовку, ремесленные и сельские занятия, на социальное обеспечение и охрану здоровья, на образование и трансграничные контакты и связи.

Права коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, на практике

В течение ряда лет многие страны принимают или изменяют свое законодательство, претворяя на практике положения Конвенции МОТ 1989 года № 169. Ряд латиноамериканских стран, в том числе Многонациональное Государство Боливия, Колумбия, Мексика, Никарагуа, Перу и Венесуэла, в своих конституциях признали многонациональный и мультикультурный характер своего населения. Некоторые страны предприняли шаги по обеспечению самоуправления, участия и консультаций. Так, в 1987 году Норвегия учредила саметинг – парламент народа саами, наделенный кон-



сультативными и ограниченными административными полномочиями. В Дании были созданы органы местного самоуправления в Гренландии, которые решают многие местные вопросы в интересах гренландских инуитов. Позже, 30 августа 2012 года, Центральнаяафриканская Республика стала первой африканской страной, ратифицировавшей Конвенцию МОТ 1989 года № 169. В 2018 году Люксембург стал 23-й страной, ратифицировавшей Конвенцию.

Коренные народы и изменение климата: из жертв в агенты перемен через достойный труд

В докладе, озаглавленном *«Коренные народы и изменение климата: из жертв в агенты перемен через достойный труд»*, МОТ проанализировала положение коренных народов в контексте изменения климата. В отчете говорится о том, что изменение климата, а также политика и действия, направленные на решение связанных с ним проблем, могут по-другому влиять на жизнь коренных народов. В то же время в докладе подчеркивается, что в качестве агентов перемен коренные народы играют важнейшую роль в обеспечении успеха политик и мер по смягчению последствий и адаптации к изменению климата, особенно с учетом их устойчивой экономической модели и традиционного знания. В докладе подчеркивает важность Программы достойного труда, в том числе Конвенции МОТ 1989 года № 169 и *«Руководства МОТ по справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и обществу для всех»* для укрепления возможностей представителей коренных народов и обеспечения их выступления в качестве партнеров в деле устойчивого развития и мощных действий в отношении изменения климата.

Конвенция МОТ 1989 года № 169 и мирные соглашения

В двух случаях Конвенция МОТ 1989 года № 169 была ратифицирована как неотъемлемая часть мирных соглашений, заключенных для того, чтобы положить конец внутренним вооруженным конфликтам, причинами которых являлось социальное исключение коренных народов. В Гватемале Соглашение о прочном и стабильном мире, заключенное в декабре 1996 года, ознаменовало собой окончание 36-летней гражданской войны. Оно позволило привести в действие ряд соглашений, заключенных в предшествующие шесть лет, таких как Соглашение о самобытности и правах коренных народов, подписанное 31 марта 1995 года правительством страны и *Движением национального революционного единства Гватемалы* (URNG). Мирное соглашение способствовало ратификации Гватемалой Конвенции № 169 5 июня 1996 года. В Непале официальное завершение вооруженного конфликта, вспыхнувшего в феврале 1996 года, было объявлено 21 ноября 2006 года, когда было подписано Всеобъемлющее мирное соглашение между правительством и Коммунистической (маоистской) партией Непала. Мирный процесс стал результатом ряда соглашений, и некоторые из них включали положения о ратификации Конвенции МОТ 1989 года № 169, ратифицированной Непалом 14 сентября 2007 года.

ДРУГИЕ КОНКРЕТНЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

В большинстве случаев международные трудовые нормы имеют всеобщее значение и применяются ко всем работникам и ко всем предприятиям. Некоторые нормы, упомянутые ранее, касаются конкретных отраслей, таких как судоходство. Наконец, ряд норм связан с регулированием трудовых вопросов в отдельных узких видах экономической деятельности (на плантациях, в гостиницах и ресторанах) или вопросов, затрагивающих конкретные группы работников (медицинских сестер, надомных работников).

Акты МОТ

Конвенция МОТ 1958 года об условиях труда на плантациях (№ 110) и Протокол 1982 года

Плантации все еще являются важной частью экономики многих развивающихся стран. В этих актах регулируются вопросы, связанные с наймом и трудовым участием работников-мигрантов и обеспечением защиты работников плантаций с точки зрения трудовых договоров, оплаты труда, продолжительности рабочего времени, медицинского обслуживания, охраны материнства, возмещения ущерба в случае производственной травмы, свободы объединения, инспекции труда и жилья.

Конвенция МОТ 1977 года о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала (№ 149)

В условиях увеличения объема медицинских услуг многие страны сталкиваются с дефицитом квалифицированных медсестер. Многие медсестры являются трудовыми мигрантами и испытывают в связи с этим особые проблемы. Конвенция № 149 требует, чтобы каждое ратифицировавшее ее государство принимало в соответствии с национальными условиями меры, необходимые для обучения и подготовки медсестер и предоставления им условий труда, включающих возможности продвижения по службе и размер вознаграждения, с целью привлечения и удержания работников. Медсестры должны иметь условия как минимум эквивалентные условиям других работников в стране в отношении продолжительности рабочего времени, еженедельного отдыха, ежегодного оплачиваемого отпуска, учебного отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска по болезни и социального обеспечения.

Конвенция МОТ 1991 года об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях (№ 172)

Гостиницы, рестораны и туристическая сфера – одна из самых быстрорастущих отраслей экономики в мире. Она создает больше всего рабочих мест в силу своей высокой трудоемкости, а также в силу значительного мультипликативного эффекта на занятость в связанных отраслях. При этом у сферы гостеприимства репутация сектора с плохими условиями труда по нескольким причинам: фрагментированность этой отрасли с преобладанием малых и средних предприятий с низкой численностью профсоюзов; низкие зарплаты и невысокие требования к наличию навыков; сменная, ночная и сезонная работа. Конвенция нацелена на улучшение условий труда работников гостиниц и ресторанов и их приближение к условиям труда, преобладающим в других отраслях; она предусматривает разумную продолжительность рабочего времени и содержит положения о сверхурочной работе, периодах отдыха и ежегодном отпуске. Она также запрещает продажу и покупку рабочих мест в гостиницах и ресторанах.

Конвенция МОТ 1996 года о надомном труде (№ 177)

Надомные работники, большинство из которых женщины, представляют собой особо уязвимую категорию трудящихся ввиду их зачастую неформального статуса и отсутствия правовой защиты, изоляции и слабости переговорных позиций. Цель Конвенции – содействие равенству обращения между надомными работниками и другими наемными работниками, в частности, в отношении свободы объединения, защиты от дискриминации, безопасности и гигиены труда, оплаты труда, социального обеспечения, доступа к профессиональной подготовке, минимального возраста приема на работу и охраны материнства.

От сексуальной эксплуатации к работе в гостиничном бизнесе²³

Бедность и отсутствие перспектив занятости нередко приводили молодежь в прибрежных районах Мадагаскара в ловушку коммерческой сексуальной эксплуатации детей. Предпринимаемые на местном уровне усилия по борьбе с одной из наихудших форм детского труда поддерживаются проектом МОТ. В 2014–2016 годах МОТ вместе с ЮНИСЕФ проводили проект, в рамках которого молодые люди, оказавшиеся заложниками этой системы, могли вырваться из нее и освоить какую-либо специальность. В основном это были девушки, но встречались и юноши, выступавшие в роли сутенеров. Им предоставлялось три месяца обучения работе в гостиничном бизнесе (официантами, уборщиками, поварами, барменами) – секторе, в котором местным работодателям сложно найти квалифицированных работников. Изучение теории дополнялось трехмесячной стажировкой на предприятиях, после которой нескольким стажерам была предложена работа. Одна из участниц проекта – сегодня ей 22 года – объясняет, что была жертвой секс-эксплуатации в свои 15–20 лет. Она выросла в бедной семье с пятью детьми и рассказывала, как тяжело ей пришлось, и как приходилось встречаться с клиентами за ничтожно малую плату, и что сейчас она полностью оставила это занятие. Пройдя обучение, она работает официанткой в ресторане гостиницы. Девушка говорит, что счастлива и мечтает через несколько лет открыть собственную точку фастфуда (на Мадагаскаре их называют «гаргот»).

Условия труда в здравоохранении

Помимо содействия социальной защите с точки зрения охраны здоровья всех работников, МОТ выступает за улучшение условий труда работников здравоохранения посредством принятия отраслевых трудовых норм и организации социального диалога. Нехватка квалифицированного медицинского персонала сопровождается увеличением ожидаемой продолжительности жизни, расширением использования специализированных медицинских технологий и появлением новых болезней, резистентных к существующим медицинским препаратам. При этом больницы и другие медицинские учреждения редко рассматриваются как места работы. По мере роста спроса на услуги здравоохранения и обострения дефицита квалифицированных медицинских работников ухудшаются условия труда, и может возникнуть угроза качеству медицинской помощи. Критическая нехватка кадров в беднейших странах усугубляется действиями богатых стран, которые предлагают иностранным медицинским работникам лучшие условия труда. МОТ сотрудничает с ВОЗ в решении этих проблем, признавая своеобразие условий труда в медицинских учреждениях и поощряя их улучшение так, чтобы работники здравоохранения получали стимулирование и поддержку для оказания высококачественных медицинских услуг у себя на родине.

Система регулярного контроля

Представления

Жалобы

Свобода объединения

Применение нерафигицированных конвенций

Техническая помощь и обучение

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда
и механизм ее реализации (1998)

Декларация 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации

Инициатива столетия МОТ в области трудовых норм

ПРИМЕНЕНИЕ И СОДЕЙСТВИЕ ПРИМЕНЕНИЮ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ

В течение столетия МОТ способствует прогрессу в достижении социальной справедливости на планете. С этой целью применяется уникальный для международных институтов управления механизм принятия решений. Ценность трипартизма – принципа, лежащего в основе деятельности МОТ – широко признана, он считается причиной, по которой МОТ удается вносить беспрецедентный вклад в обеспечение соблюдения трудовых прав во всем мире. Первым шагом к защите работников на международном уровне является принятие трудовых норм, при этом контроль за их соблюдением не менее важен. Система контроля МОТ является многокомпонентной, она основана на нормах и принципах Организации. Созданная МОТ система содействия соблюдению трудовых норм считается одной из наиболее развитых и эффективных среди множества существующих в международных и региональных организациях систем контроля.

Международные трудовые нормы поддерживаются контролирующими органами, система которых является уникальной на международном уровне и помогает обеспечивать выполнение странами конвенций, которые они ратифицируют. МОТ регулярно анализирует применение норм в государствах-членах и отмечает имеющиеся недостатки. Если возникают какие-либо проблемы с применением норм, МОТ стремится помочь странам посредством социального диалога и технической помощи.

СИСТЕМА РЕГУЛЯРНОГО КОНТРОЛЯ



После ратификации страной конвенции МОТ она обязана направлять регулярные доклады о мерах, принятых ею в целях выполнения конвенции. Раз в три года правительства должны подробно докладывать о мерах, которые они приняли в законодательстве и на практике в целях применения любых из восьми основополагающих и четырех директивных конвенций, ратифицированных ими; в отношении всех других конвенций доклады должны предоставляться раз в шесть лет, за исключением «отложенных» конвенций (выполнение которых больше не контролируется на регулярной основе). Доклады о применении конвенций могут запрашиваться и чаще. Правительства должны направлять копии своих докладов организациям работодателей и работников. Эти организации могут готовить замечания по докладам правительств, а также направлять свои замечания о применении конвенций непосредственно в МОТ.

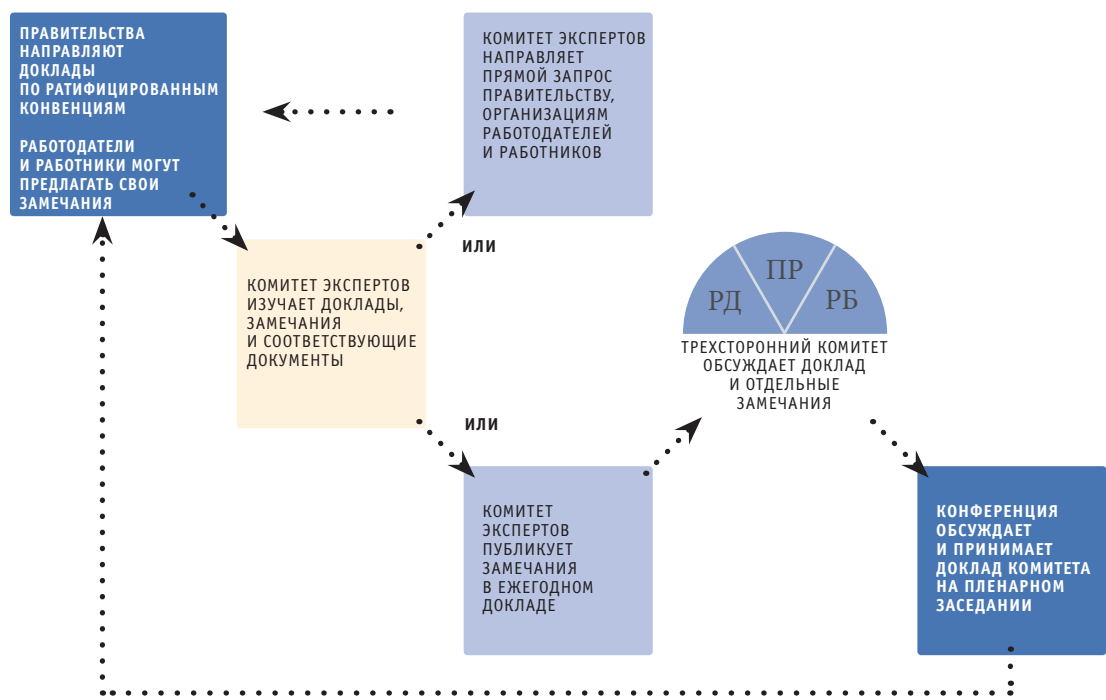
Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций

Комитет экспертов был создан в 1926 году для изучения растущего числа докладов правительств о ратифицированных конвенциях. Сегодня он состоит из 20 авторитетных юристов, назначаемых Административным советом на трехлетний срок. Эксперты представляют разные географические регионы, правовые системы и культуры. Роль Комитета заключается в беспристрастной технической оценке состояния применения международных трудовых норм в государствах – членах МОТ.

Анализируя применение международных трудовых норм, Комитет экспертов готовит два вида комментариев: *замечания* и *прямые запросы*. Замечания касаются фундаментальных вопросов, связанных с применением конкретной конвенции тем или иным государством. Они публикуются в ежегодном докладе Комитета. Прямые запросы касаются вопросов технического характера или требований о предоставлении дополнительной информации. Они не публикуются в тексте доклада, а сообщаются непосредственно правительствам соответствующих стран²⁴.

Ежегодный доклад состоит из трех частей. Первая часть – это общий доклад с замечаниями о выполнении государствами-членами их уставных обязательств, вторая часть содержит замечания о применении международных трудовых норм, а третья представляет собой общий обзор по конкретным выбранным Административным советом МОТ темам (см. раздел об общих обзорах).

Процесс регулярного контроля



Комитет конференции по применению норм

Ежегодный доклад Комитета экспертов, принимаемый, как правило, в декабре, публикуется в феврале следующего года и в июне представляется Международной конференции труда, где его рассматривает Комитет конференции по применению норм. Это постоянный комитет конференции, состоящий из делегатов от правительств, работодателей и работников. Он рассматривает доклад в ходе трехсторонних заседаний и выделяет ряд замечаний в тексте доклада для обсуждения. Правительствам, упомянутым в замечаниях, предлагается выступить с ответом перед Комитетом конференции и сообщить информацию по конкретному вопросу. Во многих случаях Комитет конференции готовит заключения, рекомендуемые правительствам принять конкретные меры для устранения проблемы или обратиться к МОТ с просьбой направить миссию или оказать техническую помощь. Обсуждения и заключения по вопросам, рассмотренным Комитетом конференции, публикуются в его докладе. Вопросы, вызывающие особую озабоченность, выделяются в отдельные пункты общего доклада Комитета.

Результаты работы системы регулярного контроля

Прогресс, отмеченный Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций

Начиная с 1964 года Комитет экспертов отслеживает количество случаев прогресса, по которым он отмечает изменения в законодательстве и на практике, улучшившие применение той или иной ратифицированной конвенции. До настоящего времени им было отмечено около 3000 случаев прогресса (то есть случаев, когда Комитет выразил свое удовлетворение изменениями).

Начав выделять в своих докладах случаи, вызывающие удовлетворение, Комитет экспертов в дальнейшем применял для оценки те же самые критерии. Комитет выражает удовлетворение в тех случаях, когда на основании сделанных им комментариев по конкретному вопросу правительство страны принимает меры либо путем принятия новых законов, либо путем внесения изменений в существующее законодательство, либо внося значительные изменения в государственную политику или практику, таким образом обеспечивая более полное соблюдение своих обязательств по соответствующей конвенции. Выражая удовлетворение, Комитет сообщает правительству и социальным партнерам, что считает конкретный вопрос решенным. Есть две причины выделять случаи, вызывающие удовлетворение

- зафиксировать признание Комитетом позитивного характера действий, предпринятых правительством в ответ на комментарии Комитета;
- указать другим правительствам и социальным партнерам, которые должны решать сходные проблемы, на положительный пример.

Влияние системы регулярного контроля не ограничивается только выявлением случаев прогресса. Каждый год Комитет экспертов анализирует выполнение государствами-членами обязательств по направлению принятых актов на рассмотрение законодательными органами. Даже если страна

принимает решение не ратифицировать конвенцию, она может привести свое законодательство в соответствие с ее положениями. Государства-члены постоянно изучают замечания Комитета по применению той или иной конвенции в других странах и могут изменить собственное законодательство и практику, чтобы избежать аналогичных проблем с применением нормы или чтобы перенять передовую практику. Если страна ратифицирует конвенцию, Комитет часто направляет в адрес ее правительств прямой запрос, указывая на очевидные проблемы с применением нормы и давая время на подготовку ответа и решение вопросов, прежде чем замечания будут опубликованы в докладе. Замечания Комитета содействуют социальному диалогу, требуя от правительств пересмотреть практику применения нормы и поделиться информацией с социальными партнерами, которые могут предоставить информацию со своей стороны. Последующий социальный диалог может дать толчок дальнейшим шагам по решению проблем и принятию превентивных мер.

Миллионы людей могут ознакомиться с докладами Комитета экспертов и Комитета конференции в интернете. Это побуждает правительства и социальных партнеров активно решать проблемы с применением норм, чтобы избежать критических замечаний со стороны контрольных органов. По запросам государств-членов Международное бюро труда предоставляет существенную техническую помощь в разработке и пересмотре национального законодательства, обеспечивающую его соответствие международным трудовым нормам. Действуя таким образом, контрольные органы играют важную роль, предотвращая возникновение проблем с применением норм.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ

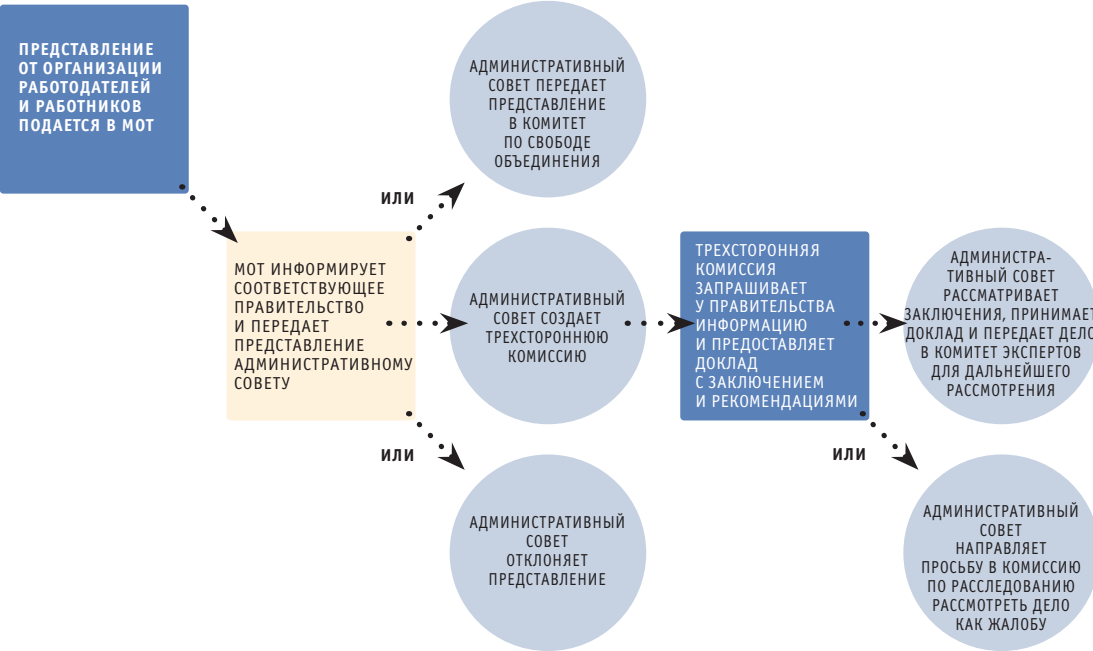
Порядок подачи представлений регулируется статьями 24 и 25 Устава МОТ. Согласно положениям Устава, профессиональная организация предпринимателей или работников имеет право направить Международному бюро труда представление в отношении любого государства-члена, который, по их мнению, «не обеспечил должным образом соблюдения конвенции, участником которой он является». Административный совет может создать трехстороннюю комиссию из трех членов для рассмотрения представления и ответа правительства. В докладе, который комиссия представляет Административному совету, констатируются правовые и практические аспекты дела, анализируется изложенная информация и предлагаются заключения в форме рекомендаций. До 2000 года, если Административный совет не расценивал полученный ответ правительства как удовлетворительный, он имел право опубликовать полученное представление и ответ правительства. В последние годы доклады трехсторонних комиссий систематически публикуются на сайте МОТ. Кроме того, если правительство не принимает необходимых мер, Комитету экспертов может быть предложено отслеживать дальнейшее развитие событий или в более серьезных случаях может быть подана жалоба, и при таком развитии событий Административный совет может назначить комиссию по расследованию. И наконец, представления, относящиеся к применению конвенций МОТ 1948 года № 87 и 1949 года № 98, как правило, передаются на рассмотрение Комитета по свободе объединения в соответствии с процедурой рассмотрения представлений.

Кто может подать представление?

В соответствии со статьей 24 Устава МОТ, представление может быть подано национальным или международным объединением работодателей и работников. Частные лица не могут подавать представления непосредственно в МОТ, но могут передавать относящуюся к делу информацию организациям работников или работодателей.



Процедура подачи представлений



Представления на практике

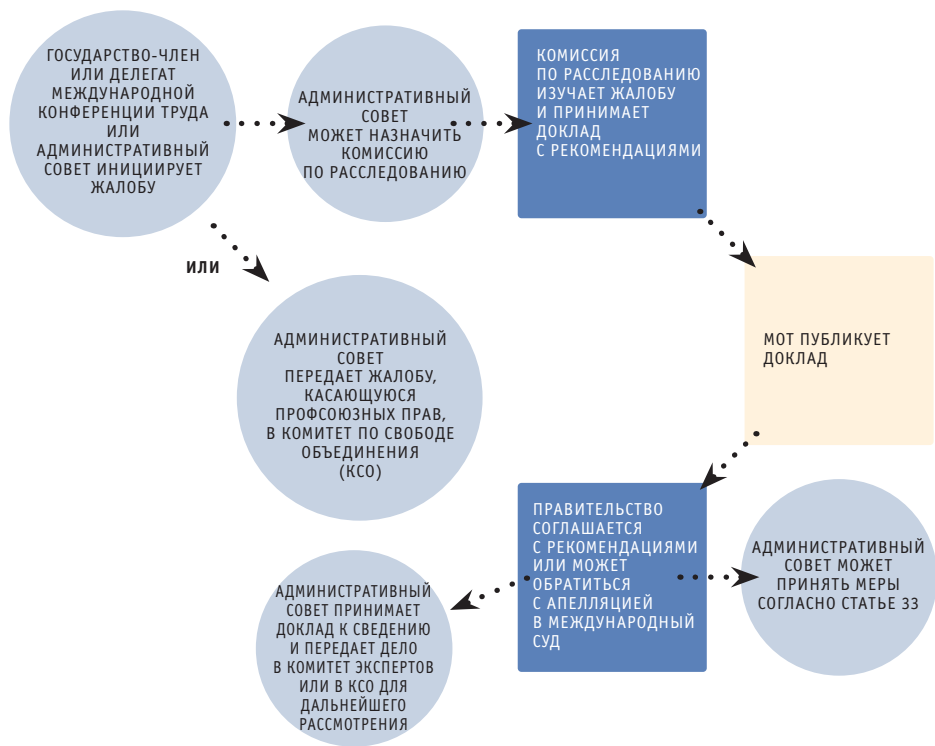
Греция ратифицировала Конвенцию 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) в 1955 году. В 1994 году в стране был принят закон, который децентрализовал органы инспекции труда и подчинил их автономным префектурам. Федерация ассоциаций государственных служащих Министерства труда Греции (FAMIT) направила в МОТ представление, заявляя, что закон противоречит принципу Конвенции МОТ 1947 года № 81, согласно которому инспекция труда находится под наблюдением и контролем центральной власти. Созданная для рассмотрения вопроса трехсторонняя комиссия согласилась с этими доводами и призвала правительство Греции внести поправки в законодательство, чтобы привести его в соответствие с положениями конвенции. В 1998 году правительство страны приняло новые законы, вернув инспекцию труда в ведение центральных органов власти. В том же году Комитет экспертов выразил правительству Греции свое одобрение за его «усердие и пристальное внимание» к рекомендациям трехстороннего комитета.

ЖАЛОБЫ

Порядок подачи и рассмотрения жалоб регулируется статьями 26–34 Устава МОТ. Согласно этим положениям, жалоба на несоблюдение ратифицированной конвенции государством-членом может быть подана другим государством-членом, ратифицировавшим ту же конвенцию, делегатом Международной конференции труда или Административным советом от собственного имени. После получения жалобы Административный совет может назначить комиссию по расследованию, состоящую из трех независимых членов, которой поручается всесторонне изучить жалобу, установить все факты по делу и подготовить рекомендации по мерам, которые должны быть приняты для решения проблем, упомянутых в жалобе. Комиссия по расследованию является частью следственной процедуры МОТ самого высокого уровня; как правило, она создается, когда государству-члену вменяются в вину постоянные и серьезные нарушения и когда его правительство неоднократно уклоняется от поиска решений. К настоящему времени назначалось 13 комиссий по расследованию; в последний раз это произошло в марте 2018 года, когда комиссия была учреждена Административным советом после подачи жалобы в отношении правительства Боливарианской Республики Венесуэла в соответствии со статьей 26 Устава МОТ.

Если страна отказывается выполнить рекомендации комиссии по расследованию, Административный совет может принять меры в соответствии со статьей 33 Устава МОТ. Эта статья гласит, что «если какой-либо член организации не подчинится в назначенное время рекомендациям, которые содержатся в докладе вышеупомянутой комиссии или в решении Международного суда, Административный совет может рекомендовать конференции такие действия, какие он сочтет целесообразными для обеспечения выполнения этих рекомендаций». Впервые в истории МОТ статья 33 была использована в 2000 году, когда Административный совет обратился к Международной конференции труда с призывом принять меры, чтобы побудить Мьянму к прекращению использования принудительного труда. В 1996 года была подана жалоба в соответствии со статьей 26 Устава МОТ на нарушение Мьянмой Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29); назначенная в этой связи комиссия по расследованию установила факты «широко распространенного и систематического использования» принудительного труда в этой стране.

Процедура рассмотрения жалоб



Жалобы на практике

Польша ратифицировала Конвенцию МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87) и Конвенцию МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98) в 1957 году. В 1981 году, когда в стране было объявлено военное положение, правительство приостановило деятельность профсоюза «Солидарность» и задержало или уволило многих из его лидеров и рядовых членов. После рассмотрения этого случая Комитетом по свободе объединения делегаты Международной конференции труда 1982 года подали жалобу на Польшу в соответствии со статьей 26 Устава МОТ. Назначенная комиссия по расследованию установила факты серьезных нарушений обеих конвенций. На основании ее выводов МОТ и многие страны и организации оказали давление на Польшу в целях исправления ситуации, и в 1989 году правительство Польши легализовало профсоюз «Солидарность». Лех Валенса, лидер «Солидарности», позднее ставший президентом Польши, отметил, что «комиссия по расследованию, созданная МОТ после объявления военного положения в моей стране, внесла значительный вклад в осуществление перемен, которые привели к демократии в Польше»²⁵.

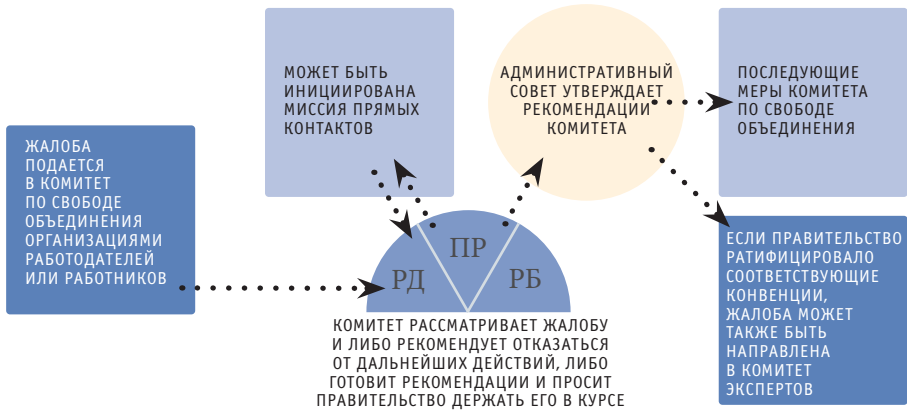
СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ

Комитет по свободе объединения

Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров относятся к основополагающим принципам МОТ. Вскоре после принятия Конвенций МОТ 1948 года № 87 и 1949 года № 98 о свободе объединения и праве на ведение коллективных переговоров МОТ пришла к выводу, что принцип свободы объединения требует контрольной процедуры, нацеленной на обеспечение его соблюдения в странах, не ратифицировавших соответствующие конвенции. В результате в 1951 году МОТ учредила Комитет по свободе объединения (КСО), которому поручалось рассматривать жалобы на нарушения права на свободу объединения независимо от того, ратифицировала ли страна соответствующие конвенции. Жалобы могут подаваться в отношении государства-члена организациями работодателей и работников. КСО является комитетом Административного совета, и в его состав входят независимый председатель и по три представителя от каждой из групп – правительств, работодателей и работников. Решив принять жалобу к рассмотрению, Комитет устанавливает факты на основе диалога с правительством соответствующей страны. Если, по его мнению, имели место нарушения норм или принципов, относящихся к свободе объединения, Комитет через Административный совет публикует доклад и готовит рекомендации о возможных путях исправления ситуации. Правительству затем предлагается представить доклад о выполнении рекомендаций Комитета. В случае если страна ратифицировала соответствующие акты, вопросы законодательного характера могут быть переданы на рассмотрение Комитета экспертов. КСО также может предложить направление миссии прямых контактов для взаимодействия с правительством соответствующей страны с целью найти решение проблемы в ходе непосредственного диалога с официальными представителями правительства и социальными партнерами. За более чем 70 лет своей работы КСО рассмотрел свыше 3300 дел. За последние десятилетия более 60 стран на пяти континентах выполнили рекомендации Комитета и сообщили ему о позитивных изменениях с точки зрения обеспечения свободы объединения²⁶.



Процедура обеспечения свободы объединения



Комитет по свободе объединения: инновационная процедура в международном законодательстве

В п. 14 Специальных процедур рассмотрения жалоб на нарушения свободы объединения указано, что мандат Комитета по свободе объединения (КСО) «состоит в том, чтобы определять, соответствует ли то или иное законодательство или практика принципам свободы объединения и ведения коллективных переговоров, изложенных в соответствующих конвенциях». Административный совет регулярно подтверждает этот мандат, а в 2009 году решил включить его в «Свод правил, применимых к Административному совету МОТ». Функция КСО не в том, чтобы формулировать общие заключения относительно ситуации с профсоюзами в конкретных странах на основе общих заявлений, а в том, чтобы просто оценивать отдельные утверждения, связанные с соблюдением принципов свободы объединения. Процедура подачи жалоб в КСО служит не целям критики правительств, а вовлечению трехсторонних партнеров в конструктивный диалог для содействия соблюдению прав профсоюзов в законодательстве и на практике.

Для того чтобы жалобу можно было подать в Комитет, она должна соответствовать определенным условиям приемлемости. Заявитель должен четко указать, что жалоба подается в Комитет по свободе объединения, жалоба должна исходить от организации работодателей или работников и подаваться в письменном виде за подписью представителя органа, обладающего полномочиями для ее подачи. Неправительственные организации имеют в МОТ консультативный статус и также могут подавать жалобы. По своему содержанию содержащиеся в жалобах утверждения не должны иметь чисто политический характер, должны быть ясно описаны и подтверждены соответствующими фактами. От заявителя не требуется до подачи жалобы исчерпать все процедуры на национальном уровне, однако КСО может принять во внимание тот факт, что дело находится на рассмотрении в национальном суде. КСО проводит заседания три раза в год, и это происходит на неделе, предшествующей сессии Административного совета²⁷.

Национальные трехсторонние механизмы предотвращения и разрешения споров, связанных с международными трудовыми нормами МОТ

Уже много лет МОТ содействует применению национальных трехсторонних механизмов в Латинской Америке для предотвращения и разрешения споров, связанных с международными трудовыми нормами, в частности связанных со свободой объединения и ведения коллективных переговоров, по просьбе правительств, в отношении которых в КСО были поданы жалобы. Контролирующие органы МОТ отмечали и/или поддерживали использование таких механизмов и рекомендовали, чтобы Бюро продолжало содействовать их разработке.

Эти механизмы оказались очень полезными в предотвращении и разрешении многих споров, связанных со свободой объединения, и иногда становились основой для заключения коллективных договоров. В Колумбии и Панаме были созданы соответствующие комитеты, результаты работы которых внушают оптимизм. В Доминиканской Республике было решено создать «круглый стол», отвечающий за предотвращение споров, связанных с применением ратифицированных конвенций МОТ, и принятие соответствующих мер для поиска решений и достижения договоренностей. Опыт показывает, что следующие факторы способствуют эффективной работе таких органов:

- министерства труда должны выделить необходимые человеческие и финансовые ресурсы на координацию работы механизмов урегулирования, а также должна быть возможность координации с другими министерствами и привлечения их вместе с другими общественными институтами к участию во встречах по обсуждаемым вопросам;
- принятие механизма медиации должно основываться на трехсторонней договоренности;
- наиболее представительные организации работодателей и работников и правительство должны назначать постоянного посредника/модератора, который пользуется доверием всех сторон;
- предложения по урегулированию и заключения, принятые в рамках этой процедуры, должны основываться на соответствующих международных трудовых нормах с учетом комментариев контролирующих органов;
- должен быть создан механизм реализации договоренностей, что будет способствовать повышению уровня доверия к механизму разрешения конфликтов;
- участники медиации также должны пройти специальное обучение по международным трудовым нормам и системе контроля МОТ;
- участие в согласительных процедурах должно быть бесплатным и добровольным и не должно быть препятствием к обращению в контролирующие органы МОТ.

Международное сообщество, без сомнения, нашло в этих механизмах еще одно средство укрепления социального диалога. Задача состоит в том, чтобы «экспортировать» эти органы за пределы Латинской Америки. Эта инициатива соответствует современным тенденциям стремления к полноценному применению трудовых норм.

Общий обзор (статья 19)

Международные трудовые нормы являются всеобщими актами, которые принимаются международным сообществом и отражают общие ценности и принципы по вопросам, связанным с трудовой сферой. Несмотря на свободное решение государств-членов ратифицировать те или иные конвенции, МОТ считает важным отслеживать развитие ситуации во всех странах независимо от того, ратифицировали ли они эти конвенции. В соответствии со статьей 19 Устава МОТ, государства-члены обязаны регулярно, по просьбе Административного совета, сообщать о мерах, которые они принимают для внедрения в жизнь любого положения определенных конвенций и рекомендаций, а также отмечать препятствия, которые не позволяют им ратифицировать конкретную конвенцию или отсрочивают ее ратификацию.

На основании статьи 19 Устава МОТ Комитет экспертов публикует ежегодный Общий обзор, посвященный теме, определяемой Административным советом, в котором содержится глубокий анализ национального законодательства и практики государств-членов в связи с некоторыми конвенциями и рекомендациями по выбору Административного совета. Эти обзоры готовятся преимущественно на основе докладов, получаемых от государств-членов, и информации, сообщаемой организациями работодателей и работников. Они позволяют Комитету экспертов оценивать воздействие конвенций и рекомендаций, анализировать трудности, указанные правительствами в отношении их применения, а также определять пути к преодолению этих препятствий.

Темы недавних Общих обзоров:

- 2010 год – акты по вопросам занятости;
- 2011 год – акты по вопросам социального обеспечения;
- 2012 год – основополагающие конвенции;
- 2013 год – трудовые отношения (в государственной службе) и коллективные переговоры;
- 2014 год – акты, устанавливающие минимальный размер заработной платы;
- 2015 год – акты, посвященные праву на свободу объединения и создание организаций сельских работников;
- 2016 год – содействие справедливости миграции;
- 2017 год – акты, посвященные охране труда;
- 2018 год – акты, касающиеся рабочего времени;
- 2019 год – Рекомендация о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202);
- (готовится в 2020 году) – акты, связанные со стратегической целью обеспечения занятости;
- (готовится в 2021 году) – акты по сестринскому персоналу и домашним работникам.

ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ И ОБУЧЕНИЕ

МОТ не только контролирует применение ратифицированных конвенций. Она также предоставляет разные виды технической помощи, в рамках которой ее сотрудники или другие эксперты оказывают странам содействие в решении проблем в области законодательства и практики в целях их приведения в соответствие с обязательствами, вытекающими из ратифицированных актов. К видам технической помощи относятся консультативные миссии и миссии прямых контактов, в ходе которых сотрудники МОТ встречаются с представителями правительства, чтобы обсудить проблемы с применением норм и найти решения, а также информационно-просветительская деятельность, в том числе практикумы и национальные семинары, нацеленные на повышение осведомленности общественности о нормах, расширение потенциальных возможностей национальных участников для их применения и предоставление технических консультаций по вопросам применения норм на благо всех сторон. МОТ оказывает содействие и в разработке национального законодательства в соответствии со своими нормами.

Всемирная сеть специалистов в области международных трудовых норм

Во многих областях техническая помощь оказывается экспертами, специализирующимися на международных трудовых нормах и прикрепленными к бюро МОТ, расположенным во всех регионах мира. Эти специалисты по нормам проводят встречи с представителями правительств и организаций работодателей и работников в целях содействия новым ратификациям конвенций и выполнению обязательств по представлению докладов; они обсуждают пути решения проблем, выявленных контрольными органами, и анализируют законопроекты на предмет их соответствия международным трудовым нормам. Специалисты в области международных трудовых норм работают:

- в Африке – в Каире, Дакаре, Претории, Яунде;
- в Южной Америке – в Лиме, Сан-Хосе, Сантьяго;
- в Карибском бассейне – в Порт-оф-Спейне;
- в арабских странах – в Бейруте;
- в Восточной Азии – в Бангкоке;
- в Южной Азии – в Нью-Дели;
- в Восточной Европе и Центральной Азии – в Москве.



Международный учебный центр МОТ

Международный учебный центр в Турине (Италия) предлагает представителям государственных органов, организациям работодателей и работников и другим национальным и международным партнерам тренинги, обучение и помощь в расширении возможностей по содействию достойному труду и устойчивому развитию. Ежегодно в Центре проводится более 450 программ и проектов приблизительно для 12 000 участников из 190 стран. В частности, организуется обучение международным трудовым нормам для представителей правительств, работодателей, работников, юристов, судей и преподавателей права, а также специализированные курсы, посвященные трудовым нормам, повышению производительности и развитию предприятий, международным трудовым нормам и глобализации, правам работающих женщин.

При Центре действует Академия труда в морском судоходстве с программой специализированных курсов, направленных на укрепление возможностей правительств, судовладельцев и моряков в применении Конвенции МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве (№ 186).

ДЕКЛАРАЦИЯ МОТ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА И МЕХАНИЗМ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ (1998 ГОД)

В 1998 году МОТ подготовила особую информационно-пропагандистскую меру, нацеленную на более полное применение четырех принципов и связанных с ними прав, которые имеют ключевое значение для достижения социальной справедливости. Приняв Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, государства-члены МОТ признали свое обязательство действовать согласно базовым ценностям, проистекающим из их членства в МОТ, а именно свободе объединения и признанию права на ведение коллективных переговоров, упразднению всех форм принудительного или обязательного труда, запрещению детского труда и недопущению дискриминации в области труда и занятий. Это обязательство действует, даже если страна еще не смогла ратифицировать восемь основополагающих конвенций, провозглашающих эти принципы (включая Протокол 2014 года к Конвенции МОТ 1930 года о принудительном или обязательном труде № 29). При этом на саму МОТ возложена обязанность оказывать странам помощь, необходимую для решения этих задач.

Кроме того, п. 5 Декларации подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в целях торгового протекционизма, а также что никакие положения Декларации и механизма ее реализации не могут никаким образом быть использованы для таких целей. Сравнительные преимущества какой-либо страны также не могут быть поставлены под вопрос Декларацией или механизмом ее реализации.

Одновременно был принят механизм реализации Декларации, который помогает выявлять потребности государств, чтобы они могли полнее применять вышеупомянутые принципы и права. Государства-члены обязаны представлять ежегодные доклады о соблюдении всех основополагающих прав, по которым они не ратифицировали соответствующие конвенции МОТ. Доклады рассматриваются Административным советом с участием группы независимых экспертов, замечания которых публикуются во введении к ежегодному обзору докладов, в котором рассматривается соблюдение фундаментальных трудовых принципов и прав в соответствующих странах, и особое внимание уделяется новым событиям и тенденциям.

Декларация и механизм ее реализации призваны содействовать применению провозглашенных принципов и поощрять ратификацию основополагающих конвенций посредством диалога и технической помощи. Целью Декларации и механизма ее реализации было не создание параллельного набора норм, а оказание помощи государствам-членам в достижении полного соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, в том числе, ратификации всех основополагающих конвенций, а также Протокола 2014 года к Конвенции МОТ 1930 года о принудительном труде (№ 29). После решения этой задачи все государства-члены подпадут под действие системы регулярного контроля МОТ в отношении этих актов.

ДЕКЛАРАЦИЯ 2008 ГОДА О СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ЦЕЛЯХ СПРАВЕДЛИВОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В условиях неопределенности, охватившей сферу труда – от финансовых потрясений и экономического спада до растущей безработицы, расширения неформальной экономики и недостаточного уровня социальной защиты, – правительства, работники и работодатели, участвующие в работе Международной организации труда, в июне 2008 года приняли *Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*, направленную на укрепление возможностей МОТ по выполнению ее Программы достойного труда и разработку действенных мер реагирования на растущие вызовы глобализации. Это стало третьим весомым заявлением о принципах и политике, одобренным Международной конференцией труда с момента принятия Устава МОТ в 1919 году. Новая декларация опирается на Филадельфийскую декларацию 1944 года и Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года. Она отражает современное понимание миссии МОТ в эпоху глобализации. Все члены организации должны проводить политику, основанную на стратегических задачах МОТ в области занятости, социальной защиты, социального диалога и прав в сфере труда. В то же время в Декларации подчеркивается целостный, комплексный подход, признающий, что эти задачи «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы», что делает международные трудовые нормы реальным средством для их решения.

В Декларации также подчеркивается необходимость продвижения политики МОТ в области норм в качестве краеугольного камня деятельности Организации путем повышения ее актуальности в сфере труда, а также обеспечения роли норм как эффективного средства достижения целей Организации. В Декларации указывается, что вопрос о способе, которым государства-члены добиваются решения стратегических задач, должен решаться каждым государством-членом в соответствии с его международными обязательствами, а также с основополагающими принципами и правами в сфере труда, в том числе с учетом принципов и положений международных трудовых норм. Декларация также напоминает, что нарушение основополагающих принципов и прав в сфере труда не может применяться или использоваться иным образом в качестве признанного

и законного сравнительного преимущества и что трудовые нормы не должны использоваться в целях протекционистской торговой практики. И наконец, Декларация включает в себя механизм ее выполнения для эффективного содействия государствам-членам в их усилиях по продвижению Программы достойного труда. Механизм выполнения Декларации включает в себя регулярный анализ институциональной практики и управления МОТ, регулярные обсуждения на Международной конференции труда положения и потребностей государств-членов и оценки результатов деятельности МОТ, рассмотрение ситуации в стране на добровольной основе, оказание технической поддержки и консультативных услуг, а также усиление исследовательских возможностей, сбор информации и обмен ею.

ИНИЦИАТИВА СТОЛЕТИЯ МОТ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ НОРМ

Инициатива в области трудовых норм – одна из семи инициатив столетия, выдвинутых в ознаменование столетней годовщины МОТ в 2019 году. Она преследует две цели:

- усилить актуальность международных трудовых норм посредством механизма анализа норм;
- укрепить трехсторонний консенсус относительно авторитетной контрольной системы.

1. Механизм анализа норм (SRM)

SRM – это встроенный механизм политики МОТ в области норм, обеспечивающий наличие у МОТ четкого, жизнеспособного и актуального корпуса международных трудовых норм, способного реагировать на изменения в сфере труда, с целью защиты работников и с учетом необходимости обеспечения устойчивости предприятий (см. «Обновление международных трудовых норм» в разделе 1).

2. Прочный трехсторонний консенсус относительно авторитетной контрольной системы

Работа в этом направлении началась с обращения Административного совета в марте 2015 года к председателю Комитета экспертов и председателю Комитета по свободе объединения с просьбой совместно подготовить доклад о взаимоотношениях, функционировании и возможном усовершенствовании различных процедур контроля, относящихся к ст. 22, 23, 24 и 26 Устава МОТ, и механизма рассмотрения жалоб, связанных со свободой объединения.

На своей сессии в марте 2017 года Административный совет принял рабочий план и график укрепления системы контроля, в том числе десять предложений по четырем группам вопросов. Эти десять предложений касались различных тем, таких как отношения между контрольными органами МОТ, оптимизация отчетности, обмен информацией с организациями и правовая определенность. Сейчас этот рабочий план претворяется в жизнь.

Инициатива в области норм сегодня находится на переднем крае международной политики в области норм. Эта политика направлена на усиление роли международных трудовых норм в выполнении ключевой задачи Организации по обеспечению социальной справедливости путем содействия достойному труду. С этой целью политика в области норм способствует:

- повышению осведомленности о международных трудовых нормах;
- взаимодействию с участниками путем оказания технической поддержки, технического сотрудничества и расширения возможностей.

Основные органы и документы МОТ
Notes

4

ИСТОЧНИКИ

«Мы не можем развиваться за счет социальной справедливости. Мы не можем конкурировать без минимального уровня базовых человеческих норм. Если это справедливо внутри нашего собственного общества, то это справедливо и для всего мира».

Нельсон Мандела, президент Африканского национального конгресса, 1994 год²⁸.

Предназначение этой брошюры – показать, что международные трудовые нормы являются важными инструментами для того, чтобы мировая экономика приносила пользу и создавала возможности для всех. От свободы объединения до социального обеспечения, от борьбы с детским трудом до профессиональной подготовки – во всех областях международные трудовые нормы нацелены на обеспечение достойных условий труда и связанных с трудовой деятельностью экономических благ на национальном уровне и на уровне предприятий. Контрольная система обеспечивает выполнение странами обязательств, вытекающих из конвенций, которые они ратифицируют, и – в более широком смысле – обязательств, вытекающих из Устава МОТ.

Система международных трудовых норм продолжает расти и развиваться, реагируя на текущие потребности мира. Уже отмечено множество случаев прогресса, в которые система международных трудовых норм внесла свою лепту. Однако многое еще предстоит сделать. Хотя система международных трудовых норм является прежде всего инструментом в руках национальных правительств и организаций работодателей и работников, определенная роль принадлежит и широкой общественности. Отдельные лица, неправительственные организации, предприятия и активные граждане могут повысить степень осведомленности общественности о системе норм, призвать правительства ратифицировать конвенции и взаимодействовать с соответствующими организациями работодателей и работников в целях выявления проблем с применением норм. Хочется надеяться, что это краткое введение в систему международных трудовых норм не только расширит возможности трехсторонних участников МОТ, но и позволит всему обществу использовать эти мощные инструменты во благо развития.

На следующих страницах дается обзор некоторых важнейших документов и источников дополнительной информации по международным трудовым нормам.

ОСНОВНЫЕ ОРГАНЫ И ДОКУМЕНТЫ МОТ

- **Конвенции и рекомендации**
- **Устав МОТ**
- **Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций**
Ежегодный доклад содержит:
Общий доклад: комментарии о выполнении государствами – членами МОТ обязательств по представлению докладов, описание примеров прогресса и отношений между международными трудовыми нормами и многосторонней системой (Доклад III, часть 1A);
Замечания: комментарии относительно применения конвенций ратифицировавшими их государствами (Доклад III, часть 1A);
Общий обзор: анализ законодательства и практики в конкретной области в государствах – членах МОТ, ратифицировавших и не ратифицировавших соответствующие конвенции (Доклад III, часть 1B).
- **Доклад Комитета конференции по применению норм**
Доклад содержит:
Общий доклад;
Рассмотрение отдельных случаев.
Публикуются в предварительном протоколе (Provisional Record) Международной конференции труда и отдельно в форме выдержек из протокола заседаний Международной конференции труда.
- **Доклад Комитета по свободе объединения**
Публикуется три раза в год в качестве документа Административного совета, а также в официальном бюллетене МОТ (*Official Bulletin*).
- **Доклады комитетов, учрежденных для рассмотрения представлений (статья 24)**
Публикуются в документах Административного совета.
- **Доклады комиссий по расследованию (статья 26)**
Публикуются в документах Административного совета и в официальном бюллетене МОТ.

Все вышеперечисленные документы представлены в базе данных NORMLEX по адресу: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

- **Документы Административного совета**, в том числе документы Секции по правовым вопросам и международным трудовым нормам: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/index.htm>
- **Документы Международной конференции труда**, в том числе подготовительные доклады для принятия конвенций и рекомендаций: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/index.htm>
- **Документы, представляемые в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда** <http://www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.indexpage>

Документы МОТ также можно получить через бюро МОТ и библиотечные хранилища.

Отдельные публикации

Отдельные публикации по разным темам, относящимся к международным трудовым нормам и контрольной системе МОТ, можно найти на сайте МОТ, посвященном международным трудовым нормам. Некоторые из тем, которым посвящены эти публикации:

- вопросы общего характера по международным трудовым нормам;
- нормотворческая деятельность и контрольная система МОТ;
- свобода объединения и коллективные переговоры;
- детский и принудительный труд;
- моряки и труд в судоходстве;
- охрана материнства;
- неформальная экономика;
- торговля и трудовые права;
- органы регулирования и инспекция труда;
- равное обращение.

- См. сайт по трудовым нормам (раздел «Публикации» (Publications)): www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--en/index.htm

Ресурсы в интернете

- NORMLEX – база данных на трех языках (английском, французском и испанском), в которой собрана информация о международных трудовых нормах (например, сведения о ратификации, требованиях по подготовке и направлению докладов, замечаниях контрольных органов МОТ и др.), а также информация о национальном законодательстве по вопросам труда и социальной защиты. NORMLEX содержит всестороннюю и удобную для пользователя информацию по этим темам.

NATLEX – база данных на трех языках (английском, французском и испанском, а также тексты на языке оригинала) по законодательству в сфере труда, социального обеспечения и прав человека. Она содержит почти 90 000 текстов в области законодательства из 196 стран и более 160 территорий, провинций и других районов.

Эти базы данных находятся на сайте по международным трудовым нормам:

www.ilo.org/normes

- ¹ Выступление Генерального директора МОТ Тая Райдера, Женева, 2016.
- ² ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Geneva, 2018.
- ³ ILO, *World Employment and Social Outlook: Greening with jobs*, Geneva, 2018; International Institute of Labour Studies (IILS), *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Geneva, ILO, 2013.
- ⁴ МОТ: *Переход от неформальной к формальной экономике*, Доклад V(2), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014.
- ⁵ См.: <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>
- ⁶ IILS, *Social dimensions of free-trade agreements*, ILO, 2013; see also, C. Doumbia-Henry and E. Gravel, "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", *International Labour Review*, Vol. 145 (No. 3), pp. 185-206.
- ⁷ International Trade Union Confederation (ITUC), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, Brussels, 2017.
- ⁸ ILO and International Finance Corporation (IFC), *Better Work Jordan Annual Report 2017: An industry and compliance review*.
- ⁹ Резюме работы: Т. El-Rayyes, *Multi-employer collective bargaining in Jordan: The case of the garment industry* (готовится к изданию).
- ¹⁰ ILO, *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*, Geneva, 2017.
- ¹¹ ILO, *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*, Geneva, 2017.
- ¹² Understanding Children's Work (UCW), *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: Empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
- ¹³ M. Oelz, S. Olney and M. Tomei, *Equal pay: An introductory guide*, Geneva, ILO, 2013.
- ¹⁴ ILO, *Review of the core elements of the Global Employment Agenda*, GB.286/ESP/1(rev), Governing Body, 286th Session, Geneva, March 2013.
- ¹⁵ ILO, *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p. 4; см. также: Всемирный банк: Доклад о мировом развитии за 2005 год: Как сделать инвестиционный климат благоприятным для всех, стр. 141–143.
- ¹⁶ См.: ILO, *Final report: Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*, и *the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Geneva, 18–21 April 2011, а также: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_165165.pdf; и *Report and outcome of the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) и the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, Governing Body, 312th Session, November 2011, GB.312/LILS/6.
- ¹⁷ См.: сайт Всемирного дня охраны труда в 2018 г.: <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--en/index.htm>.
- ¹⁸ R. Silva and M. Humblet, *Standards for the XXIst century: Social security*, Geneva, ILO, 2002.
- ¹⁹ МОТ: Доклад о социальной защите в мире в 2017–2019 годах. Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития, Москва, 2018, стр. 30 и далее, а также Приложение IV, табл. B.5.
- ²⁰ ILO, *ILO Global estimates on migrant workers and migrant domestic workers: Results and methodology*, Geneva, 2015.
- ²¹ МОТ: Рассмотрение проблем организации управления в контексте изменяющегося характера трудовой миграции, Доклад IV, Международная конференция труда, 106-я сессия, Женева, 2017.
- ²² См.: <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>
- ²³ См.: сайт Отдела отраслевой работы МОТ (SECTOR) по гостиничному, кейтеринговому и туристическому бизнесу: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang--en/index.htm>
- ²⁴ См.: МОТ, *Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде*, новая редакция, Женева, 2012.
- ²⁵ ILO, *Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system*, ILO Office, Washington, DC, 2003, p. 29.
- ²⁶ E. Gravel, I. Duplessis and B. Gernigon, *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years*, Geneva, ILO, 2001.
- ²⁷ См.: ILO, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, Geneva, 2018, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- ²⁸ N. Mandela, "The continuing struggle for social justice", in *Visions of the future of social justice*, Essays on the occasion of the ILO's 75th anniversary, Geneva, ILO, 1994, p. 184.

