



Международная
организация
труда

ПРАВИЛА ИГРЫ

Международные
трудовые нормы:
краткое введение

ПРАВИЛА ИГРЫ

Международные трудовые нормы:
краткое введение

Группа технической поддержки по вопросам
достойного труда и Бюро МОТ для стран
Восточной Европы и Центральной Азии

© Международная организация труда, 2016
Первое издание 2016

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. Международные трудовые нормы: краткое введение/Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.

ISBN:978-92-2-430995-3 (print)
ISBN:978-92-2-430996-0 (web pdf)

International Labour Office

international labour standards / ILO standard setting

04.01.6

Также издано на английском языке: *Rules of the game: a brief introduction to international labour standards* (ISBN: 978-92-2-129063-6), Geneva, third revised edition 2014; на французском языке: *Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail* (ISBN: 978-92-2-229063-5), Geneva, troisième édition révisée 2014, и на испанском языке: *Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (ISBN: 978-92-2-329063-4), Geneva, tercera edición revisada 2014.

Библиографическое описание книги

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, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com.

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

Отпечатано в России

1	Международные трудовые нормы: правила игры для мировой экономики	6
	Как построить глобальную экономику на фундаменте социальной справедливости?	8
	Что такое международные трудовые нормы?	15
	Как создаются международные трудовые нормы?	17
	Как используются международные трудовые нормы?	21
2	Вопросы, регулируемые международными трудовыми нормами	26
	Свобода объединения	28
	Коллективные переговоры	31
	Принудительный труд	34
	Детский труд	37
	Равенство возможностей и обращения	40
	Трехсторонние консультации	44
	Регулировка вопросов труда	46
	Инспекция труда	48
	Политика в области занятости	51
	Содействие занятости	54
	Профессиональная ориентация и профессионально-техническая подготовка	58
	Стабильность занятости	60
	Социальная политика	61
	Заработная плата	62
	Рабочее время	65
	Охрана труда	67
	Социальное обеспечение	72
	Охрана материнства	78
	Домашние работники	80
	Работники-мигранты	82
	Моряки	84
	Рыбаки	88
	Портовые рабочие	92
	Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни	94
	Другие особые категории работников	97

3	Применение и содействие применению международных трудовых норм	100
	Система регулярного контроля	102
	Представления	106
	Жалобы	108
	Свобода объединения	110
	Применение конвенций в случаях, когда страны не ратифицируют	112
	Техническая помощь и обучение	114
	Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации	116
	Декларация 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации	118
4	Основы и источники	120
	Основные органы и документы МОТ	122
	Ссылки	130

Настоящая брошюра «Правила игры. Международные трудовые нормы: краткое введение» была впервые опубликована в 2005 году в помощь не только участникам МОТ, но и неспециалистам и широкой общественности, чтобы они могли лучше понять суть конвенций и рекомендаций МОТ, а также то, как международные трудовые нормы применяются и контролируются и какое значение они имеют для мировой экономики. В первый раз публикация была пересмотрена в 2009 году, когда вышло ее второе издание. Целесообразность пересмотра объяснялась, в частности, необходимостью включить в брошюру недавно принятые акты, в том числе Рекомендацию 2010 года о ВИЧ/СПИДе (№ 200), Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189), Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты, а также Протокол и Рекомендацию 2014 года о борьбе с современными формами принудительного труда. Важно было привлечь внимание и вступление в силу Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, а также подчеркнуть ключевую роль, которую международные трудовые нормы могут играть в условиях продолжающегося кризиса занятости. Хочется надеяться, что новое издание, приуроченное к 95-ой годовщине МОТ, позволит еще шире развернуть деятельность организации по разработке и внедрению трудовых норм.

Клеопатра Думбия-Генри,
Директор Департамента международных трудовых норм
МБТ, Женева

Как строить глобальную экономику на фундаменте социальной справедливости?

Что такое международные трудовые нормы?

Как создаются международные трудовые нормы?

Как международные трудовые нормы используются?

1

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ: ПРАВИЛА ИГРЫ ДЛЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

«Опыт показывает, что экономический рост сам по себе не является достаточным условием для благополучия общества. Мы должны сделать больше для расширения прав и возможностей людей путем обеспечения достойной работы, предоставления социальной защиты и обеспечения такого положения дел, при котором будут учитываться потребности малоимущих и маргинализированных групп населения. По мере того как мы продолжаем работать над достижением Целей развития тысячелетия, сформулированных в Декларации тысячелетия, и над определением программы развития на период после 2015 года, нам необходимо придавать центральное значение социальной справедливости как фактору достижения справедливого и устойчивого роста для всех».¹

Послание Генерального секретаря ООН Пан Ги Муна
по случаю Всемирного дня социальной справедливости,
20 февраля 2014 г.

С момента своего основания в 1919 году Международная организация труда создала и развила систему *международных трудовых норм*, направленных на расширение возможностей женщин и мужчин получить достойную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и справедливости. В современной глобальной экономике международные трудовые нормы являются основой, призванной обеспечить развитие мировой экономики во имя всеобщего блага.

КАК СТРОИТЬ ГЛОБАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ НА ФУНДАМЕНТЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ?

Стремление к социальной справедливости, когда все работающие мужчины и женщины могут свободно и на основе равенства возможностей претендовать на справедливую долю богатств, которые они помогают создавать, сегодня актуально так же, как во время основания МОТ в 1919 году. Современная мировая экономика выросла до невиданных в истории масштабов. С помощью новых технологий люди, капитал и товары перемещаются между странами с легкостью и скоростью, которые создали взаимозависимую глобальную экономическую сеть, затрагивающую практически каждого человека, живущего на нашей планете.

В то время как глобализация создает для многих возможности и выгоды, миллионам работников и работодателей во всем мире приходится сталкиваться с новыми проблемами. Глобализирующаяся экономика вынуждает работников и предприятия переезжать на новые места, вызывает внезапное накопление или «бегство» капитала и провоцирует финансовую нестабильность, что, в свою очередь, привело к глобальному экономическому кризису 2008 года. При всех ее очевидных преимуществах глобализация не открыла эпоху процветания для всех. На самом деле, несмотря на высокие темпы экономического роста с миллионами новых рабочих мест, созданных в период с 1990-х годов до начала кризиса 2008 года, неравенство доходов резко усугубилось в большинстве регионов мира. Неравенство в распределении заработной платы усугубляется, разрыв между 10% наемных работников, получающих наибольшее вознаграждение, и 10% с наименьшей заработной платой увеличивается². Кроме того, через шесть лет после начала экономического и социального кризиса 2008 года ситуация с занятостью в мире остается неоднозначной: если одним странам с развитой экономикой удалось восстановить часть потерянных рабочих мест, другие страны по-прежнему сталкиваются со значительными проблемами на своих рынках труда, а перспективы их социального развития продолжают ухудшаться. Экономические показатели говорят о восстановлении уровней прибыльности и фондовых рынков в большинстве стран. После паузы, наступившей сразу после кризиса, растут также оклады руководителей компаний. Поэтому ключевой вопрос заключается в том, как преобразовать эти прибыли в продуктивные инвестиции³. Чтобы вернуться к докризисным уровням занятости, все еще необходимо создать свыше 30 млн рабочих мест⁴. Тот факт, что мировой кризис вызвал серьезные негативные последствия для рынков труда и что восстановление экономики происходит неровно и неопределенно, еще острее подчеркивает необходимость инклюзивного роста.



Неравенство ведет не только к снижению уровня производительности, но и порождает бедность, социальную нестабильность и даже конфликты. Осознавая это, международное сообщество видит необходимость в формировании определенных базовых правил игры, чтобы глобализация давала всем равные шансы на процветание.

Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года и *Глобальный пакт о рабочих местах 2009 года* подтвердили актуальность мандата МОТ в деле содействия социальной справедливости с использованием всех имеющихся в ее распоряжении средств, включая международные трудовые нормы.

Роль международных трудовых норм

В 1919 году страны, подписавшие Версальский договор, учредили *Международную организацию труда (МОТ)* в знак признания того факта, что «существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире». Для решения этой проблемы вновь учрежденная Организация создала систему международных трудовых норм – международных конвенций и рекомендаций, разрабатываемых представителями правительств, работодателей и работников со всех уголков мира и касающихся всех трудовых вопросов. Основатели МОТ признали в 1919 году, что мировая экономика нуждается в четких правилах, которые будут гарантировать, что экономический прогресс будет происходить одновременно с обеспечением социальной справедливости, процветания и мира для всех.

Знаковая *Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации* (см. раздел 3), принятая правительствами, работниками и работодателями в июне 2008 года, призвана укрепить возможности МОТ по выполнению ее *Программы достойного труда* и разработке действенных мер в ответ на растущие вызовы глобализации. *Программа достойного труда*, которая решает многие из тех задач, что стояли перед организацией на момент ее создания, направлена на обеспечение достойного труда для всех путем содействия социальному диалогу, социальной защите и созданию рабочих мест, а также соблюдению международных трудовых норм.

Международные трудовые нормы оформились в комплексную систему актов по вопросам труда и социальной политики, поддерживаемую контрольной системой, которая призвана решать самые разные проблемы, возникающие в процессе применения норм на национальном уровне. Они являются правовой основой стратегии МОТ, нацеленной на управление глобализацией, содействие устойчивому развитию, искоренение бедности и обеспечение достойных и безопасных условий труда. В *Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации* подчеркивается, что для достижения целей МОТ в контексте глобализации Организация должна «содействовать политике МОТ в сфере нормотворчества как основе 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».

Перед лицом вызовов глобализации международные трудовые нормы стали актуальными как никогда в прошлом. Какую пользу они приносят сегодня?

Путь к достойному труду

Международные трудовые нормы призваны прежде всего обеспечить соблюдение принципов гуманности. В Филадельфийской декларации МОТ 1944 года международное сообщество признало, что «труд не является товаром». Действительно, труд – это не яблоко и не телевизор; это не бездушный товар, который можно продать подороже или купить подешевле. Труд является частью повседневной жизни каждого человека и обеспечивает его благополучие и развитие как человеческого существа, достижение самоуважения. Экономическое развитие должно включать в себя создание рабочих мест и условий труда, в которых люди могут работать в условиях свободы и безопасности. Одним словом, экономическое развитие происходит не как самоцель, а ради улучшения жизни людей; таким образом, международные трудовые нормы направлены на то, чтобы экономическое развитие оставалось нацеленным на улучшение жизни и обеспечение достойного существования человека.

Международные правовые основы справедливой и стабильной глобализации

Для достижения цели достойного труда в условиях глобализации экономики действовать следует на международном уровне. Мировое сообщество реагирует на этот вызов в том числе путем разработки международных правовых актов в области торговли, финансов, окружающей среды, прав человека и труда. МОТ вносит вклад в формирование этой правовой базы, разрабатывая и пропагандируя международные трудовые нормы для того, чтобы экономический рост и развитие сопровождались созданием достойных рабочих мест. Уникальная трехсторонняя структура МОТ гарантирует равную поддержку норм со стороны правительств, работодателей и работников. Таким образом, международные трудовые нормы определяют базовый уровень минимальных социальных стандартов, принимаемых всеми участниками мировой экономики.

Равные условия для конкуренции

Международные правовые основы в области социальных норм обеспечивают равные условия для конкуренции в мировой экономике. Они предостерегают правительства и работодателей от соблазна пренебрегать трудовыми нормами в надежде получить сравнительные преимущества в международной торговле, поскольку в конечном итоге такая практика не идет никому на пользу. Снижение трудовых норм провоцирует сокращение размера заработной платы и рост отраслей, где требуется малоквалифицированная рабочая сила и где высока текучесть трудовых ресурсов; это может препятствовать созданию большего числа стабильных рабочих мест для высококвалифицированных работников в самой стране и одновременно усложняет задачу ее торговых партнеров развивать собственную экономику. Поскольку международные трудовые нормы являются минимальными нормами, принимаемыми правительствами и социальными партнерами, все стороны заинтересованы в том, чтобы эти правила применялись повсеместно и те, кто отказывается следовать им на практике, не подрывали усилий тех, кто ими руководствуется.

Средство для улучшения экономических показателей

Бытует мнение, что международные трудовые стандарты влекут за собой значительные расходы и тем самым препятствуют экономиче-

скому развитию. Однако, как показывают результаты все большего числа исследований, соблюдение международных трудовых норм часто сопровождается повышением уровня производительности и экономической эффективности. Более полное соблюдение норм оплаты труда и продолжительности рабочего времени вместе с претворением в жизнь принципов равенства могут повышать квалификацию и степень удовлетворенности работников и снижать текучесть кадров. Результатами инвестиций в профессионально-техническую подготовку становится повышение квалификации рабочей силы и расширение занятости⁵. Нормы в области охраны труда снижают значительные издержки, вызываемые травматизмом и лечением работников. Гарантии занятости стимулируют работников стремиться к инновациям. Меры в области социальной защиты, например программы страхования на случай безработицы и активная политика на рынке труда, могут способствовать повышению гибкости рынка труда; они придают экономической либерализации и приватизации больше устойчивости и делают их более приемлемыми в глазах общественности. Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров расширяют сотрудничество между работниками и администрацией предприятий, тем самым уменьшая число дорогостоящих трудовых конфликтов и укрепляя стабильность общества.

Благоприятное воздействие трудовых норм не остается незамеченным иностранными инвесторами. Исследования показывают, что, отбирая страны для вложения капиталов, иностранные инвесторы ценят качество рабочей силы и политическую и социальную стабильность выше низких затрат на оплату труда. И нет никаких свидетельств того, что страны, которые не соблюдают трудовые нормы, более конкурентоспособны в глобальной экономике⁶.

Социальная защита во время экономического кризиса

Даже быстрорастущие экономики с высококвалифицированными работниками могут испытывать непредвиденные экономические спады. Азиатский финансовый кризис 1997 года, пузырь из компаний «дотком», лопнувший в 2000 году, и финансово-экономический кризис 2008 года показали, как результаты, достигнутые за десятилетия экономического роста, могут быть в один миг уничтожены резким обесцениванием валют или падением рыночных цен. Так, во время азиатского кризиса 1997 года и кризиса 2008 года во многих затронутых ими странах зна-

чительно повысился уровень безработицы. Катастрофические последствия этих кризисов для работников усугубились из-за того, что во многих из этих стран не существовало систем социальной защиты (в частности страхования на случай безработицы и медицинского страхования), не осуществлялась активная политика на рынке труда и не проводился социальный диалог, либо эти механизмы не работали как должно. Помочь в решении этих задач может подход, при котором макроэкономические цели сочетаются с целями в сфере занятости, и при этом учитываются их социальные последствия⁷.

Стратегия сокращения масштабов бедности

Экономическое развитие всегда зависит от правовой среды. Законодательство и действующие правовые институты обеспечивают уважение прав собственности, исполнение контрактов, соблюдение процедур и защиту от преступности: все это – юридические основы эффективной системы управления, без которой не может функционировать никакая экономика. Рынок, регулируемый комплексом справедливых правил и установлений, действует более эффективно и приносит пользу всем. Рынок труда не исключение. Справедливая трудовая практика, закреплённая в международных трудовых нормах и реализуемая посредством национальной правовой системы, формирует эффективный и стабильный рынок труда и для работников, и для работодателей.

Во многих развивающихся странах и странах с переходной экономикой значительная часть рабочей силы занята в неформальной экономике. Кроме того, в таких странах зачастую не хватает сил и возможностей для обеспечения социальной справедливости. Но и в этих ситуациях международные трудовые нормы могут быть эффективными инструментами. Большинство норм применяется ко всем работникам, а не только к тем, кто работает на основании формальных трудовых договоров; некоторые нормы, например касающиеся надомных работников, мигрантов, сельских работников и представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, касаются именно проявлений неформальной экономики. Соблюдение права на свободу объединения, расширение систем социальной защиты, безопасности и гигиены труда, профессионально-технической подготовки и принятие других мер в соответствии с международными трудовыми нормами оказываются действенными стратегиями в деле сокращения масштабов бедности и перевода работников в формальную экономику. Более того, междуна-

родные трудовые нормы требуют создания учреждений и механизмов, которые могут обеспечивать соблюдение трудовых прав. Опираясь на набор определенных прав и правил, действующие правовые институты могут помочь формализовать экономику, создать атмосферу доверия и обеспечить порядок, что является необходимым условием экономического роста и развития⁸.

Сумма международного опыта и знаний

Международные трудовые нормы являются результатом дискуссий между правительствами, работодателями и работниками и принимаются после консультаций с экспертами, представляющими все регионы мира. Они отражают общее мнение о том, как можно решить конкретную трудовую проблему на глобальном уровне, и отражают знания и опыт представителей всех частей света. Правительства, организации работодателей и работников, международные учреждения, транснациональные компании и неправительственные организации могут использовать эти знания, интегрируя нормы в свою политику и повседневную деятельность. Юридический характер норм позволяет использовать их в правовой системе и системе государственного управления на национальном уровне, а также в рамках системы международного права, что позволяет реализовать общие задачи, нацеленные на благополучие всего 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 185 государств-членов. МОТ обладает уникальной «трехсторонней» структурой, которая объединяет представителей правительств, работодателей и работников для решения вопросов, связанных с социально-трудовой политикой. Стратегии МОТ определяются **Международной конференцией труда**, которая собирается один раз в год с участием трехсторонних партнеров организации. Конференция принимает новые международные трудовые нормы, а также 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 представителей работников. Секретариат МОТ – **Международное бюро труда** – действует из своей штаб-квартиры в Женеве (Швейцария) и имеет свои офисы в более чем 40 странах. В 1969 году по случаю своего 50-летия МОТ была удостоена Нобелевской премии мира. В настоящее время должность генерального директора МОТ занимает Гай Райдер. В 2019 году МОТ будет отмечать свое 100-летие.

Международные трудовые нормы являются правовыми актами, разрабатываемыми трехсторонними участниками МОТ (правительствами, работодателями и работниками), в которых закрепляются основные принципы и права в сфере труда. Они принимают форму *конвенций*, являющихся юридически обязывающими международными договорами, которые могут быть ратифицированы государствами-членами, либо *рекомендаций*, которые служат 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, т.е. 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 Уставом МОТ 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 один 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 МБТ выделил восемь конвенций в качестве «основополагающих», поскольку они посвящены вопросам, которые расцениваются как главные 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 и недопущение дискриминации в области труда и профессиональной деятельности. Эти принципы также закреплены в *Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда* (1998) (см. раздел 3).

К настоящему времени получено 1357 ратификаций этих конвенций, что составляет 91,7% от их возможного числа. В соответствии с Целями развития тысячелетия Организации Объединенных Наций для достижения всеобщей ратификации всех основополагающих конвенций к 2015 году все еще требуется получить 125 ратификаций.

Восемь основополагающих конвенций:

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

Директивные (приоритетные) конвенции

Административный совет МБТ определил еще четыре конвенции как «приоритетные», тем самым призвав государства-члены ратифицировать их ввиду их значения для функционирования системы международных трудовых норм. В рамках механизма реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации подчеркивается директивная значимость этих конвенций.

К четырем директивным конвенциям относятся:

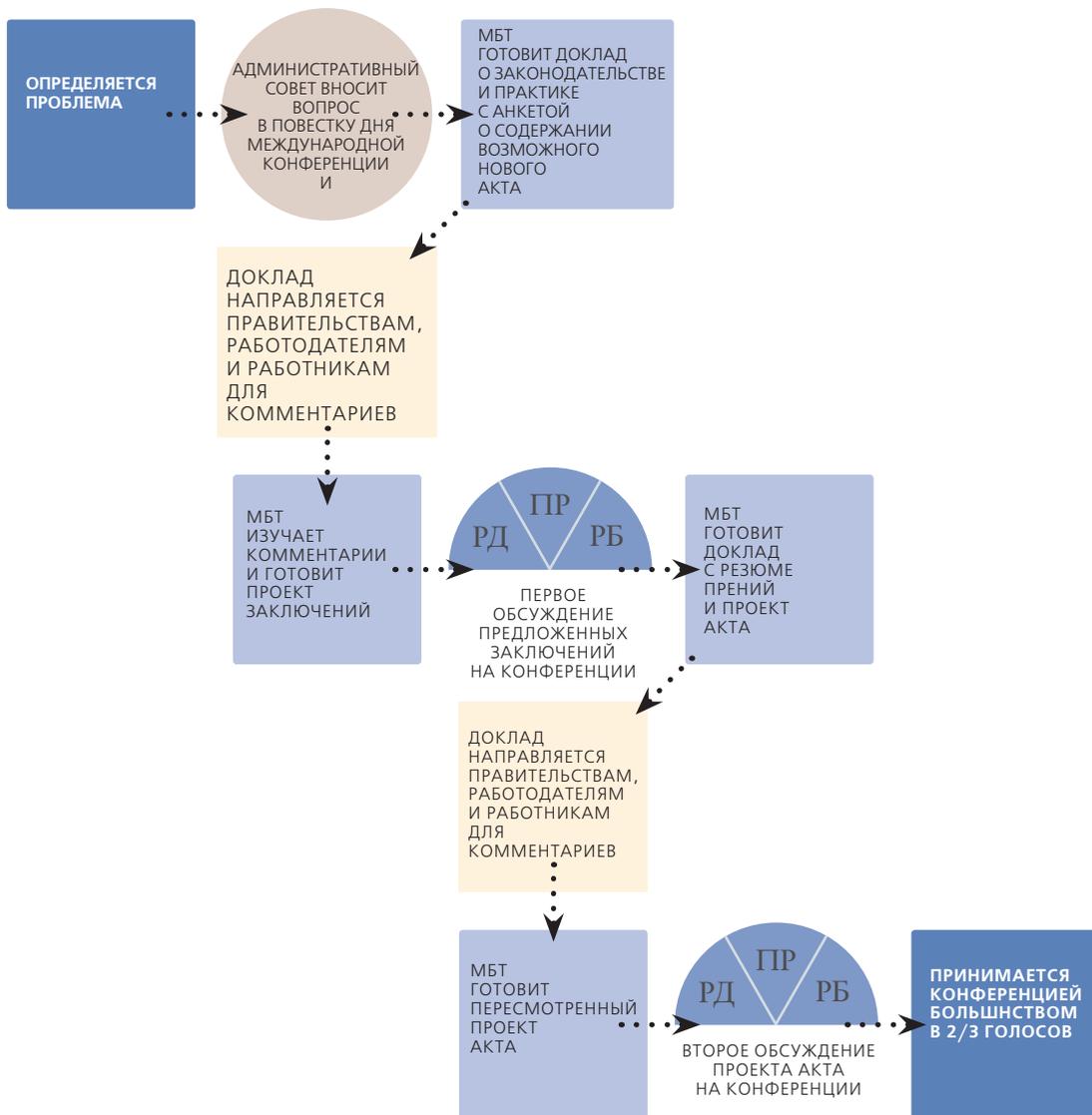
- Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81);
- Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129);
- Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144);
- Конвенция 1964 года о политике в области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

КАК СОЗДАЮТСЯ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?

Международные трудовые нормы формируются под влиянием растущей международной озабоченности относительно необходимости решить такие вопросы, 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. Первоначально 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 обсуждается на Международной конференции труда. После этого МБТ 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 двух делегатов от правительства, одного делегата от работодателей, одного делегата от работников.

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

Ратификация

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

Всеобщность и гибкость

Нормы принимаются большинством в две трети голосов трехсторонних участников МОТ и являются 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, 203 рекомендации и 6 протоколов, часть из которых относится еще к 1919 году. 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. Международная конференция труда может одобрить *отмену* рекомендаций и конвенций, которые не вступили в силу. В период с 1995 по 2002 год Административный совет проанализировал все нормы МОТ, принятые до 1985 года, за исключением основополагающих и директивных конвенций, чтобы установить, нуждаются ли они в пересмотре. В результате анализа 71 конвенция, в том числе основополагающие конвенции и те, что были приняты после 1985 года, была оценена как «актуальная» и рекомендована для активного внедрения в жизнь. Что касается остальных норм, Административный совет постановил, что какие-то из них необходимо пересмотреть, другие находятся в промежуточном состоянии, третьи устарели, а еще по некоторым нормам необходимо получить дополнительную информацию и провести анализ. Более того, в 1997 году Международная конференция труда приняла поправку к Уставу МОТ, которая позволяет *аннулировать* действующую конвенцию, признанную устаревшей большинством в две трети голосов делегатов, присутствующих на конференции. Поправку ратифицировали 120 государств-членов, и необходимо получить еще две ратификации, чтобы она вступила в силу. В настоящее время трехсторонние участники МОТ также рассматривают возможность создания механизма анализа норм, чтобы МОТ располагала ясной и надежной системой актуальных международных трудовых норм, отвечающих потребностям сферы труда, целям защиты работников и содействия жизнеспособным предприятиям.

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 должны стремиться 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. Одни страны принимают решение не ратифицировать конвенцию, но в любом случае привести свое законодательство в соответствие с нею; 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».



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 забота о семье. Их также могут использовать в целях совершенствования различных административных структур, таких как органы регулирования вопросов труда, инспекция труда, органы социального обеспечения, службы занятости и другие. Нормы могут быть средством в налаживании здоровых трудовых отношений и применяться учреждениями, ответственными за урегулирование трудовых споров, а также служить моделями для коллективных соглашений.

Другие области влияния

Хотя трехсторонние партнеры МОТ являются основными пользователями международных трудовых норм, другие участники, действующие на рынке 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)**

МОТ определяет КСО как один из способов, который позволяет предприятиям оценивать влияние своей деятельности на общество и реализовывать свои принципы и ценности в собственной внутренней практике и во взаимодействии с другими участниками. Рост интереса потребителей к нравственно-этическим аспектам товаров фактически побудил многонациональные корпорации к принятию добровольных сводов правил поведения, регулирующих условия труда на их производственных площадках и в других звеньях цепочки поставок. Большинство из 500 крупнейших компаний в Соединенных Штатах Америки и Великобритании приняли тот или иной свод правил поведения, многие из этих правил ссылаются на принципы, закрепленные в нормах МОТ. Хотя эти своды правил не могут заменить обязательных для исполнения международных актов, они играют важную роль в расширении соблюдения 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* и *Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики*. 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 норм⁹.

- **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 в применение этого комплексного подхода», 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) и многосторонние банки развития (МБР), такие как Всемирный банк и Азиатский банк развития, включили некоторые положения трудовых норм в свои программы деятельности, в том числе в документы о стратегии сокращения масштабов бедности Всемирного банка и в стандарт эффективности 2-й Международной финансовой корпорации (МФК), в котором признается, что стремление к экономическому росту посредством создания рабочих мест и образования доходов должно быть сбалансировано с защитой основных прав работников¹⁰. После того как в 2010 году МФК утвердила требование к заемщикам-членам о соблюдении всех основных трудовых норм и других практических требований в сфере труда, все МБР включают в нормативную конкурсную документацию требования, касающиеся основных трудовых норм.

Международные трудовые нормы также оказывают непосредственное влияние на такие подверженные глобализации отрасли, как морское судоходство. Они используются не только для формирования национального морского законодательства государств-членов, но и в качестве основы для проведения проверок судов государствами порта, оказывая прямое влияние на регламенты и своды правил 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. Действительно, за последние два десятилетия число торговых соглашений с положениями, регулирующими вопросы труда, значительно увеличилось: в июне 2013 года их насчитывалось 58 по сравнению с 21-м в 2005 году и четырьмя соглашениями в 1995 году¹¹. Трудовые статьи соглашений о свободной торговле все чаще ссылаются на акты МОТ, в частности, на *Декларацию 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда*; в недавних соглашениях ЕС также содержатся ссылки на конвенции МОТ. 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), Соединенные Штаты Америки заключили соглашения о свободной торговле с рядом стран, включая Чили, Республику Корея, Марокко, Иорданию, 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*. Например, в торговом соглашении между США и Перу от 2009 года предусматривается, что стороны будут исполнять национальное законодательство о труде, соблюдая все принципы Декларации МОТ 1998 года без каких-либо ограничений.

Несмотря на то, что трудовые статьи преимущественно фигурируют в торговых соглашениях Север-Юг, отмечается скромная, хотя и растущая тенденция, когда положения о труде включаются в торговые соглашения между развивающимися странами и странами с формирующейся рыночной экономикой.

- **Гражданское общество**

Неправительственные организации, правозащитные и иные, ссылаются на международные трудовые нормы, когда они выступают за изменение политики, законодательства или практики. Такие организации, в частности организации работников, играют важную роль в претворении в жизнь различных аспектов трудовых статей торговых соглашений. Они широко используют замечания контрольных органов МОТ в своих программах пропагандистско-просветительской деятельности.

Роль организаций работодателей и работников

В системе международных трудовых норм важнейшая роль принадлежит представительным организациям работодателей и работников: 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 или нет. В случае принятия конвенции работодатели и работники могут призвать правительство ратифицировать ее. Как отмечено в разделе 3, если правительства ратифицируют конвенцию, они обязаны направлять в МОТ периодические доклады о том, как они применяют ее в законодательстве и на практике. Доклады правительств также должны направляться представительным организациям работодателей и работников, которые могут добавить к ним свои замечания, и все их комментарии поступают в МОТ. Организации работодателей и работников могут передавать соответствующие сведения непосредственно в МОТ. Они могут подавать представления в случае нарушений конвенций МОТ в соответствии с порядком, предусмотренным в статье 24 Устава МОТ. Делегаты от работодателей и работников, участвующие в работе Международной конференции труда, могут также подавать жалобы в отношении государств-членов в соответствии со статьей 26 Устава МОТ.

Если государство-член ратифицировало Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144), как это сделали к настоящему времени 137 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 сфере занятости
Содействие занятости
Профессиональная ориентация и профессионально-техническая подготовка
Гарантии занятости
Социальная политика
Заработная плата
Продолжительность рабочего времени
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

«Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров могут вносить весомый вклад в повышение эффективности рынка труда и улучшение экономических показателей. Существуют очевидные экономические и социальные причины для запрещения рабства и всех форм принудительного труда» (Всемирный банк, 2004)¹².

Международные трудовые нормы призваны давать 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 им решения. Наконец, здесь приводятся примеры того, как применение международных трудовых норм и принципов, которые они воплощают, содействует положительному урегулированию той или иной конкретной ситуации.

Примечание.

В разделе 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 многие 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.

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ



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 организацию и создание организаций работодателей и работников является необходимым условием для содержательных коллективных переговоров и социального диалога. Тем не менее на пути применения этих принципов все еще стоят препятствия: в некоторых странах определенные категории работников (например, государственные служащие, моряки, работники свободных экспортных зон) 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) создают основу для преодоления этих трудностей, обеспечивая соблюдение этого основополагающего права человека во всем мире.

Соответствующие акты МОТ

Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 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, которые, в свою очередь, могут вступать в международные организации работников и работодателей.

Конвенция 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 о приеме работника на работу или сохранении им работы при условии, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза. Организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга, в частности действий, имеющих своей целью способствовать учреждению организаций работников при доминировании работода-

телей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей. Конвенция также закрепляет право на ведение коллективных переговоров (см. также раздел, посвященный коллективным переговорам).

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

Представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может 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 предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

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

Все категории сельских работников, идет ли речь о лицах, работающих по найму, или о лицах, работающих за свой счет, имеют право создавать собственные организации, а также вступать в организации по своему собственному выбору в соответствии только с правилами данной организации, без предварительного разрешения. Принципы свободы объединения соблюдаются полностью; организации сельских работников 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 работников как эффективного средства обеспечения их участия в экономическом и социальном развитии.

Конвенция 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 ими.

Свобода объединения под угрозой

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 (2013 г.), Международная конфедерация профсоюзов (МКП) подсчитала, что члены профсоюзов подвергаются актам насилия в 24 из 87 стран (о которых имеется информация). В Гватемале за последние шесть лет были убиты 53 профсоюзных активиста, а в Колумбии с января 2012 года лишились жизни 18 членов профсоюзов. В 2013 году правительства как минимум 35 стран арестовывали и заключали в тюрьмы работников в попытке отклонить их требования обеспечить демократические права, достойную зарплату, безопасные условия труда и стабильные рабочие места. Не менее 87 стран в своем законодательстве и на практике лишают определенные категории работников права на забастовку. 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 32 странах отсутствуют всякие гарантии прав, а работники страдают от действий авторитарных режимов и систематических нарушений трудовых норм. 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.

Принцип свободы объединения гарантирует работникам и работодателям возможность объединиться 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 равным и справедливым результатам. Коллективные переговоры позволяют обеим сторонам договариваться о справедливом трудовом правоотношении и предотвращают дорогостоящие трудовые споры. Действительно, как показывают исследования, страны с тщательно отработанной системой коллективных переговоров, как правило, сокращают неравенство в оплате труда, снижают уровень и остроту безработицы и уменьшают число и продолжительность забастовок в большей степени, чем страны с менее устоявшейся практикой коллективных переговоров¹³.

Благодаря сложившейся практике коллективных переговоров Республика Корея смогла легче пережить азиатский финансовый кризис 1990-х годов, а Южно-Африканская Республика сумела обеспечить относительно мирный переход в эру, наступившую после краха апартеида¹⁴. Нормы МОТ содействуют коллективным переговорам и помогают гарантировать здоровые трудовые отношения, которые идут на пользу всем.

Акты МОТ

Конвенция 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и наведение 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 стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров (см. также раздел, посвященный коллективным переговорам).

Конвенция 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 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 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.

Социальный диалог на практике

Trinidad Cement Limited (TCL) является международной компанией, действующей в Тринидаде и Тобаго, Барбадосе и на Ямайке. На протяжении большей части ее истории компанию преследовали конфликты в сфере трудовых отношений. В период с 1984 по 1995 год ее работники объявляли в среднем по две забастовки в год, и за это время скопилось не менее 47 неурегулированных жалоб и споров. Загруженность и эффективность производства упали ниже 70%. После 1995 года администрация TCL одобрила новую стратегию с упором на установление здоровых отношений с работниками, включая создание трехстороннего комитета и проведение переговоров. В рамках нового подхода переговоры прошли быстро и без забастовок, загрузка мощностей и показатели компании выросли, равно как и общая производительность цементного производства и степень удовлетворенности работников; одновременно сократились прогулы. В 2002 году администрация и работники вместе смогли противостоять попытке поглощения компании иностранным капиталом, чему способствовали рост конкурентоспособности и здоровые трудовые отношения. Таким образом, качественные трудовые отношения окупались и для работников, и для работодателей¹⁵.

Механизмы посредничества под эгидой МОТ

Департамент международных трудовых норм МБТ содействует созданию и функционированию трехсторонних механизмов урегулирования споров по просьбе правительств, в отношении которых профсоюзные организации подают жалобы в Комитет по свободе объединения. Эти механизмы, предусматривающие посредничество и основанные на согласии и участии заинтересованных сторон, включают возможность присутствия представителей национальных органов, ответственных за соблюдение и толкование норм. Они позволяют в соответствующих случаях рассматривать жалобы на нарушения прав профсоюзов на национальном уровне, прежде чем выносить их на суд Комитета по свободе объединения. Эти механизмы дают возможность находить решения проблем, относящихся к свободе объединения и праву на ведение коллективных переговоров, которые являются предметом официальных жалоб, подаваемых в Комитет по свободе объединения, например в отношении Колумбии и Панамы, в результате чего сами жалобы отзываются.

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД



Несмотря на всеобщее осуждение принудительного труда, на него все еще обречены, по оценкам МОТ, 20,9 млн человек во всем мире. Из общего числа жертв принудительного труда 18,7 млн человек (90%) эксплуатируются в частной экономике физическими лицами или предприятиями, а остальные 2,2 млн (10%) страдают от форм принудительного труда, практикуемых государством. Среди лиц, эксплуатируемых частными лицами или предприятиями, 4,5 млн человек (22%) являются жертвами принудительной сексуальной эксплуатации и 14,2 млн (68%) – принудительной трудовой эксплуатации. Принудительный труд в частной экономике дает 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 деятельности¹⁶.

Пережитки рабства все еще встречаются в ряде районов Африки, а принудительный труд работников, завербованных силой или обманом, практикуется во многих странах Латинской Америки и других регионах мира. Во многих странах домашние работники невольно оказываются в ситуации принудительного труда и зачастую перед лицом угроз или насилия не смеют выходить из дома работодателя. Кабальный труд сохраняется в Южной Азии, где миллионы мужчин, женщин и детей прикованы к работе порочной цепью задолженности. В Европе и Северной Америке все большее число женщин и детей становятся жертвами торговли людьми для целей трудовой и сексуальной эксплуатации. В последние годы торговля людьми привлекает все больше внимания со стороны международного сообщества. Наконец, принудительным трудом по-прежнему злоупотребляет государство для целей экономического развития или в качестве наказания, в том числе 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, и замечания ее контрольных органов вместе с опытом, почерпнутым в области технической помощи и сотрудничества, дают государствам-членам важные ориентиры для разработки комплексных действий по искоренению принудительного труда.

Акты МОТ

Конвенция 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 производится 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. 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 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)

Эта основополагающая конвенция дополняет Конвенцию МОТ 1930 года № 29 и запрещает принудительный труд, в том числе обязательный труд заключенных, 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 осуществлении. По этой причине Административный совет обратился к Международной конференции труда с просьбой провести обсуждение на ее 103-й сессии в целях принятия акта, дополняющего Конвенцию 1930 года № 29. Результатом стало принятие следующих актов: *Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном и обязательном труде* и *Рекомендации 2014 года о дополнительных мерах в целях действенного искоренения принудительного труда (№ 203)*.

Таким образом, в июне 2014 года МОТ приняла новый юридически обязывающий протокол о принудительном труде, подкрепленный Рекомендацией 203, в целях содействия принятию мер в области профилактики, защиты и возмещения ущерба, а также в целях активизации усилий по искоренению современных форм рабства.

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 самых разных 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 выявлении приоритетных отраслей и занятий, повышении степени осведомленности общественности, развитии институционального потенциала, координации усилий, мобилизации поддержки и расширении доступа к правосудию. Комитет экспертов призывает к разработке и осуществлению политики и планов действий по борьбе с принудительным трудом во многих странах, в том числе при технической поддержке со стороны МБТ:

– В Бразилии планы действий против «рабского труда» были приняты в 2003 и 2008 годах в качестве основы для тесной координации деятельности различных ведомств посредством Национальной комиссии по искоренению рабского труда (CONATRAE).

– В Перу осуществление второго Национального плана борьбы с принудительным трудом, принятого в 2013 году, координируется межведомственной Национальной комиссией по борьбе с принудительным трудом, в работе которой принимают участие представители организаций работодателей и работников.

– В Непале пересмотренный Национальный план действий против кабального труда, принятый в 2009 году, предусматривает такие меры, как обеспечение исполнения законов, повышение уровня информированности общественности и организация просветительских кампаний, обеспечение возможностей получения доходов и создание рабочих мест.

В дополнение к планам действий в борьбе с принудительным трудом подавляющее большинство государств-членов после ратификации Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми Организации Объединенных Наций приняли планы действий, нацеленные на противодействие торговле людьми.

Детский труд нарушает основные права человека и, согласно результатам исследований, препятствует развитию детей и угрожает нанести им физический или психологический вред на всю оставшуюся жизнь. Факты указывают на тесную связь между бедностью домашних хозяйств и детским трудом, дети из бедных семей не учатся в школе и ограничены в шансах шагнуть вверх по социальной лестнице, в результате поколение за поколением живут в бедности. Это обесценивание человеческого капитала влияет на темпы экономического роста и социального развития. Как показало одно из исследований МОТ, искоренение детского труда в странах с переходной экономикой и развивающихся странах может дать экономический эффект почти в семь раз больше, чем затраты, связанные только с инвестициями в развитие школьного образования и социальных услуг¹⁷. Нормы МОТ по проблеме детского труда являются юридическими основами в рамках глобальной борьбы с детской эксплуатацией.

Акты МОТ

Конвенция 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 установления первоначального общего минимального возраста для приема на работу с 14 лет (12 лет для легких видов работ) в случае достаточного уровня развития экономики и системы образования.

Конвенция 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 ратифицирующих 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 для занятия противоправной деятельностью, 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 сегодняшний день 165 стран ратифицировали как минимум одну из двух вышеупомянутых конвенций.

Детский труд в цифрах

По оценкам МОТ, 168 млн детей во всем мире являются жертвами детского труда, что составляет почти 11% всех детей мира. Примерно 85 млн детей в возрасте от 5 до 17 лет заняты на опасных работах, из них 38 млн детей в возрасте от 5 до 14 лет и 47 млн в возрасте от 14 до 17 лет. Детский труд наиболее распространен в сельскохозяйственной отрасли, на которую приходится 59% всех работающих детей, т.е. более 98 млн человек. Хотя многое еще предстоит сделать, уже достигнут определенный прогресс: численность работающих детей снизилась почти на треть в период с 2000 по 2012 год, т.е. примерно на 78 млн детей.

В разбивке по регионам:

77,7 млн детей (в возрасте от 5 до 17 лет) все еще работают

в Азиатско-Тихоокеанском регионе,

59 млн детей все еще работают в странах Африки южнее Сахары,

12,5 млн детей все еще работают в странах Латинской Америки

и Карибского бассейна,

9,2 млн детей все еще работают на Ближнем Востоке и в

Северной Африке¹⁸.



Борьба с детским трудом отнюдь не ограничивается беднейшими странами. Хотя в бедных странах распространенность детского труда самая высокая (23% всех детей в странах с низким уровнем дохода по сравнению 9% в странах с доходом ниже среднего и 6% в странах с доходом выше среднего), наибольшее число работающих детей приходится на страны со средним уровнем дохода. Недавнее исследование МОТ показало, что в странах с доходами ниже среднего уровня и в странах с доходами выше среднего уровня трудится в общей сложности 93,6 млн детей по сравнению с 74,4 млн работающих детей в странах с низким уровнем дохода.

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

Конвенция МОТ 1999 года № 182 предусматривает обязательство искоренять наихудшие формы детского труда, в том числе использование детей в вооруженных конфликтах. С 2007 года Мьянма сотрудничает с МОТ для решения проблемы, связанной с вербовкой несовершеннолетних детей. В этих целях был учрежден Комитет по недопущению вербовки несовершеннолетних детей на военную службу, создана система подачи и рассмотрения жалоб со стороны жертв, стремящихся получить возмещение ущерба, и разработан План действий МОТ по противодействию вербовке несовершеннолетних детей на военную службу, нацеленный на выявление, вызволение и возвращение в общество несовершеннолетних военнослужащих. Демонстрируя дальнейшую приверженность борьбе со злом, каким является детский труд, Мьянма недавно ратифицировала Конвенцию МОТ 1999 года № 182. К настоящему моменту этот акт ратифицирован почти всеми странами, это отражает полное единодушие мирового сообщества в том, что определенные формы детского труда требуют безотлагательных действий по их устранению.

Со времени ратификации в 2000 году Конвенции МОТ 1999 года № 182 и в 2001 году Конвенции МОТ 1957 года № 138 Бразилия добилась огромных успехов в деле ликвидации детского труда. В период с 1992 по 2009 год участие в экономической деятельности детей в возрасте от 7 до 15 лет снизилось более чем наполовину (с 18% до менее чем 7%), в то время как школьная посещаемость повысилась с 85% до 97%¹⁹. Прогресс был достигнут в рамках систематического, комплексного подхода, включающего политические реформы, успешную программу денежных социальных выплат при условии посещения детьми школы, укрепление материальной базы и обучение сотрудников служб инспекции труда, в том числе путем создания мобильных инспекционных групп, специально подготовленных для выявления случаев использования детского труда.

РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ОБРАЩЕНИЯ

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 профессионально-техническую подготовку, им платят низкую зарплату либо их ограничивают определенным кругом занятий только по причине их пола, цвета кожи, национальности или убеждений, без учета их возможностей и умений. Так, в ряде развитых стран женщины по-прежнему зарабатывают на 25% меньше, чем коллеги-мужчины, выполняющие ту же работу²⁰. Свобода от 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 широкой и разнообразной рабочей силе. В условиях равенства перед работниками открывается больше возможностей, чтобы проходить профессионально-техническую подготовку, чаще добиваться увеличения зарплаты, а также повышать общее качество своих трудовых навыков. Прибыли в условиях глобализации экономики справедливее распределяются в обществе, где соблюдаются принципы равенства; это укрепляет стабильность общества и расширяет государственную поддержку дальнейшего экономического развития²¹. 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 адресные стратегии, нацеленные на обеспечение гендерного равенства в сфере труда.

Акты МОТ

Конвенция 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 жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику за выполнение последним какой-либо работы.



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 в 2012 году подтвердил принципы, уже изложенные им в 2007 году в общем замечании по Конвенции 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, смысл этого понятия оказался более сложным для понимания, а его применение на практике вызвало затруднения 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, а также в основе деятельности, содействующей соблюдению принципа равенства. Отмечая, что многие страны все еще сохраняют правовые положения, которые уже принципа, закрепленного в Конвенции, поскольку они не отражают понятия "труд равной ценности", и что такие положения стоят на пути к искоренению гендерной дискриминации в оплате труда, Комитет вновь призывает правительства этих стран принять необходимые меры по внесению поправок в законодательство. Такое законодательство должно не только обеспечивать равное вознаграждение за равный, идентичный или подобный труд, но и разрешать 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 сравнить их относительную ценность с учетом таких факторов, как профессиональное мастерство, приложенные усилия, обязанности и условия труда. Однако Конвенция не предписывает конкретного способа осуществления такой объективной оценки труда.

Конвенция 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, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и профессиональной деятельности. В ней также предусмотрена возможность расширения списка оснований для дискриминации после проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников и другими соответствующими органами. В последние годы национальное законодательство стран было дополнено широким кругом дополнительных запрещенных оснований для дискриминации, таких как действительный или предполагаемый ВИЧ-статус, возраст, инвалидность, национальность, сексуальная ориентация, гендерная идентичность и др. Положения Конвенции касаются дискриминации в отношении доступа к образованию и профессиональной подготовке, доступа к работе и конкретным занятиям, а также условий труда. Она обязывает ратифицирующие ее государства определить 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 отношении таковых. Эта политика и меры, принимаемые в ее рамках, должны постоянно оцениваться и пересматриваться, чтобы они оставались эффективными в постоянно меняющихся условиях.

В Общем обзоре 2012 года Комитет экспертов подчеркнул, что эта конвенция требует проведения эффективной национальной политики по обеспечению равенства. Поэтому политика 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, создается атмосфера терпимости 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. Иное обращение с определенными группами работников может потребоваться в целях искоренения дискриминации и достижения реального равенства всех групп, упомянутых в конвенции.

Конвенция 1981 года о равном обращении и равных возможностях для работников 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 одна из целей национальной политики ратифицирующих ее государств заключалась в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на 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 мероприятий на местном уровне и развивать или содействовать развитию государственных или частных служб быта, 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.

ТРЕХСТОРОННИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

МОТ основывается на принципе трипартизма – диалога и сотрудничества между правительствами, работодателями и работниками при разработке норм и политики, 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, 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 укрепят взаимодействие между социальными партнерами, повысят степень их осведомленности и расширят их участие в разработке и применении международных трудовых норм; их результатом могут 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 осуществление 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 тремя другими директивными (приоритетными) конвенциями № 81, № 122 и № 129).



Акты МОТ

Конвенция 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 правительств, работодателей и работников по вопросам, связанным с пунктами повестки дня Международной конференции труда, направлением в компетентные национальные органы вновь принятых норм МОТ, пересмотром нератифицированных конвенций и рекомендаций, направлением докладов по ратифицированным конвенциям и с предложениями о денонсации ратифицированных конвенций. Работодатели и работники представлены на равной основе в любых органах, посредством которых осуществляются консультации, а сами консультации проводятся не реже одного раза в год.

Нормы МОТ на практике: социальный диалог в Тунисе

В феврале 2013 года вскоре после принятия новой конституции 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 1976 года № 144. Объявленная через четыре года после событий «арабской весны» ратификация должна стать началом эры развития трипартизма и социального диалога как одного из ключевых элементов демократии.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ТРУДА

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



Акты МОТ

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

Страны, ратифицирующие эту конвенцию, должны обеспечивать методами, отвечающими национальным условиям, 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 над соблюдением национальных трудовых норм, расширение занятости и развитие людских ресурсов, проведение анализа и исследований и производство статистики труда; они содействуют развитию трудовых отношений. Обеспечивается участие работников и работодателей и их соответствующих организаций в разработке и реализации национальной социально-трудовой политики. Органы регулирования вопросов труда обладают статусом, материальными средствами и финансовыми ресурсами, необходимыми для эффективного выполнения ими своих обязанностей.

Конвенция 1985 года о статистике труда (№ 160)

Ратифицирующие конвенцию страны обязаны регулярно собирать, обрабатывать и публиковать основные статистические данные о труде, которые в соответствии с их возможностями будут постепенно расширяться, чтобы охватывать 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, временные 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.

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Должное 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 сегодняшний день 145 стран (почти 80% государств – членов МОТ) ратифицировали Конвенцию 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81), а 53 страны ратифицировали Конвенцию 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129).

Тем не менее проблемы все еще остаются 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 развитие²².



Акты МОТ

Конвенция 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 исключать из действия акта предприятия 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 в ряде областей.

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

Данная директивная конвенция, аналогичная по содержанию Конвенции 1947 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 наёмный труд, издольщиков и аналогичные категории сельскохозяйственных работников; на лиц, участвующих в ведении коллективного хозяйства, таких как члены кооператива; на членов семьи руководителя сельскохозяйственного предприятия, как они определяются в национальных законах или нормативно-правовых актах.

Содействие координации региональной деятельности и региональному сотрудничеству в области инспекции труда

В 2009 году государства – члены Южноамериканского общего рынка (МЕРКОСУР) – Аргентина, Бразилия, Парагвай, Уругвай и Венесуэла – подписали Региональный план в области инспекции труда (PRIT)²³, который предусматривает координацию инспекционной деятельности в приграничных районах в целях более эффективного выявления и устранения случаев несоблюдения трудовых норм. Главное внимание уделяется защите основополагающих трудовых и социальных прав, недопущению и искоренению детского труда и борьбе с недекларируемой занятостью. Адресные меры и взаимодействие включали совместную кампанию против использования детского труда в 2009 году и организацию досмотра грузовых автомобилей в ряде пунктов пересечения границы между Аргентиной и Бразилией в 2013 году. План PRIT также предусматривает разграничение географических районов для стратегической координации действий органов инспекции труда (AGCEF) в целях расширения информационных каналов связи между инспекционными службами, а также разработку учебной программы для инспекторов из стран МЕРКОСУР.

Формулирование нравственно-этических принципов для служб инспекции труда

В феврале 2010 года при технической поддержке со стороны МОТ Министерство труда Франции опубликовало коллективный труд «Нравственно-этические принципы инспекции труда». Основанный на положениях национального законодательства и международного права, т.е. конвенций МОТ, этот справочный документ излагает десять ключевых профессиональных правил, определяющих выполнение функций инспекции труда, и содержит рекомендации для сотрудников инспекции труда всех административных уровней, особенно для вновь принимаемых на работу инспекторов. В предисловии к изданию министр труда заявил, что «нравственно-этические принципы укрепляют согласованность действий сотрудников инспекции труда на всех иерархических уровнях [...], одновременно защищая граждан от опасности производства. Действительно, принцип независимости инспекции труда – это не только право соответствующих сотрудников, но и гарантия того, что граждане имеют дело с организованной государственной службой, не подверженной никакому неправомерному влиянию извне»²⁴.

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 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 того, чтобы имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу, чтобы такая работа была как можно более продуктивной и чтобы существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого работника получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он или она пригодны, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного или социального происхождения. Эта политика учитывает надлежащим образом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она осуществляется с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике. Конвенция также требует, чтобы государства-члены принимали меры, направленные на осуществление политики в области занятости, привлекая к консультациям представителей работников и работодателей.



В 2010 году Комитет экспертов МОТ подготовил Общий обзор законодательств и практики, касающихся выполнения государствами – членами МОТ актов, посвященных вопросам занятости.

Говоря о политике в области занятости с точки зрения Конвенции 1964 года № 122, Комитет экспертов с удовлетворением отметил, что почти все страны привержены цели расширения продуктивной занятости. Хотя такие обязательства могут принимать различные юридические формы, в большинстве стран они воплотились в политике. Ряд государств – членов МОТ включили задачу создания рабочих мест в свои стратегии сокращения масштабов бедности. Что касается составляющих политики в области занятости, то развивающиеся страны сделали упор на модели экономического роста с укрепляющимся потенциалом создания рабочих мест, на содействии занятости в сельских районах путем развития сельского хозяйства и расширения несельскохозяйственной занятости в сельских районах, а также на необходимости уделять особое внимание неформальной экономике.

Глобальная программа занятости и механизм реализации Декларации 2008 года

В 2003 году Административный совет МБТ утвердил Глобальную программу занятости, в которой изложены десять ключевых задач по разработке глобальной стратегии, нацеленной на резкий рост занятости. К ним относились такие экономические меры, как содействие торговле и инвестициям в интересах расширения продуктивной занятости и доступа к рынкам для развивающихся стран, содействие устойчивому развитию в интересах стабильности доходов населения, а также согласование социальной и макроэкономической политики. Другими ключевыми задачами являлись 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 переговоров²⁵. 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 принятия 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 вопросам занятости.

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

В Конвенции 1964 года № 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 определенную 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 содержать или обеспечивать функционирование государственной службы занятости, доступной для всех и бесплатной на работников и работодателей.

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, профессионально-технической подготовки, трудоустройства и помощи в случае безработицы инвалидов.

Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)

Согласно положениям этой конвенции ратифицирующие ее государства должны обеспечить, чтобы частные агентства занятости соблюдали принципы недопущения дискриминации. В ней предусматривается взаимодействие частных и государственных служб занятости, излагаются общие принципы защиты лиц, ищущих работу, от безнравственных 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 без дискриминации по возрастному признаку пользоваться равенством возможностей и обращения в сфере труда и занятий.



Рекомендация 1998 года об общих условиях для стимулирования и создания рабочих мест на малых и средних предприятиях (№ 189)

Предлагается, чтобы государства-члены принимали меры, отвечающие национальным условиям и соответствующие национальной практике, направленные на содействие развитию малых и средних предприятий, учитывая их значение для содействия занятости и устойчивого экономического роста.

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 течение последнего десятилетия Комитет Конференции по применению норм рассмотрел два случая прогресса в области профессиональной реабилитации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. Он высоко оценил подход Ирландии и Исландии, способствующий расширению возможностей занятости инвалидов в 2006 и 2013 году соответственно. В Ирландии услуги для инвалидов совершенствовались путем перепрофилирования учреждений с передачей ответственности за разработку и осуществление политики, а также посредством создания двустороннего партнерства с участием Конфедерации бизнеса и работодателей Ирландии (IBEC) и Ирландского конгресса профсоюзов (ICTU). Программа Workway ознаменовала собой первый европейский проект, предусматривающий создание партнерства для преодоления высокого уровня безработицы среди инвалидов. Она была учреждена в 2001 году в рамках национальной Программы процветания и справедливости. Workway была направлена на повышение уровня информированности общественности и содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями в частном секторе. Программа осуществлялась посредством трехсторонних местных сетей, созданных в четырех регионах страны. Она совместно финансировалась правительством Ирландии и Европейской комиссией. Трипартизм и социальный диалог также лежали в основе усилий правительства Исландии, которое приняло конкретные законодательные акты об инвалидности и сформировало фонд реабилитации работников (VIRK). Новое законодательство уходило 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 на производстве. Фонд VIRK был учрежден и с целью обеспечить выполнение соглашения, заключенного социальными партнерами в 2008 году; согласно этой договоренности работодатели должны были вносить специальную денежную премию в отдельный фонд, созданный для этой цели.

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, ее 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 Международной конференции труда 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. Несмотря на то что данные, содержащиеся в докладе *Global Employment Trends 2014*, подтверждают ухудшение перспектив молодежи на рынке труда почти в каждом регионе мира²⁶, в докладе Комитета экспертов 2014 года были отмечены активные меры на рынке труда, направленные на содействие занятости молодежи в таких странах, как Коста-Рика, Республика Корея, Марокко и Уругвай.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Образование и профессионально-техническая 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 подготовленными в области информационно-коммуникационных технологий, новых форм организации бизнеса и функционирования международного рынка. Поэтому 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: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (№ 195).

Акты МОТ

Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (№ 140)

Требует от ратифицирующих 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 и гражданского образования и профсоюзной учебы.

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

Требует от ратифицирующих государств разрабатывать политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государственные службы занятости. Для этой цели государства также должны разрабатывать



дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, школьной 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 профессионально-техническая 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 предприятия в Дании, 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 выгодами для работодателя, связанными с повышением уровня производительности и мастерства работников²⁷.

В Общем обзоре 2010 года, посвященном выполнению актов по вопросам занятости, упоминается о важнейшей взаимосвязи между Конвенцией 1975 года № 142, дополненной Рекомендацией 2004 года № 195, достижением цели полной занятости и достойного труда и реализацией права на образование для всех. В докладе также признавалась важная роль, которую Конвенция 1975 года № 142 играет в борьбе с дискриминацией. Комитет экспертов отметил усугубление проблемы безработицы среди образованных работников, особенно 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.

СТАБИЛЬНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ

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 нерадивых 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 несоразмерного негативного воздействия на работника.

Акты МОТ

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

В этом акте закреплён принцип, провозглашающий, что трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника, или вызванного 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, отсутствие на работе 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 увольнений²⁸.

В Уставе МОТ, в Филадельфийской декларации, заявлено, 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 цели «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.

Соответствующие акты МОТ

Конвенция 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

Большинство людей работают за деньги. Однако во многих частях мира отсутствуют гарантии достаточной и регулярной заработной платы. Во многих странах невыплата заработной платы привела к огромной задолженности по оплате труда, а сама заработная плата иногда выдается в виде облигаций, промышленных товаров и даже алкоголя. Большая задолженность по зарплате связана с долговой кабалой и рабством. В других странах работники теряют зарплату, когда их работодатель банкротится. До наступления экономического кризиса 2008 года связь между заработной платой и производительностью труда уже была нарушена во многих странах, что вызвало экономический дисбаланс. В Глобальном пакте о рабочих местах, принятом Конференцией МОТ в 2009 году, минимальная заработная плата несколько раз упоминается как одно из средств, противодействующих таким кризисам, а Конвенция 1970 года № 131 является единственным актом МОТ, который конкретно на это ссылается. Когда заработная плата повышается по мере роста производительности труда, она носит стабильный характер и стимулирует дальнейший экономический рост, повышая покупательную способность домашних хозяйств. Нормы МОТ, относящиеся к оплате труда, предусматривают решение этих проблем путем регулярной выплаты заработной платы, установления минимального размера оплаты труда и выдачи невыплаченной зарплаты в случае неплатежеспособности работодателя.



Акты МОТ

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

Этот акт нацелен на обеспечение соблюдения минимальных трудовых норм при выполнении государственных контрактов.

Конвенция 1949 года об охране заработной платы (№ 95)

Заработная плата выплачивается на регулярной основе в валюте, имеющей законное обращение в стране; в тех случаях, когда заработная плата частично выплачивается натурой, стоимость такой выдачи 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 1970 года об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131)

Ратифицирующие государства обязуются ввести систему, способную устанавливать и время от времени пересматривать минимальную заработную плату и корректировать минимальные ставки оплаты труда, имеющие силу закона.

Конвенция 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.

Также актуальна:

Конвенция 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.

Минимальная заработная плата: оплата труда и производительность

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. В *докладе МОТ «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.»* отмечается, что в сложившихся экономических условиях минимальная заработная плата остается темой политических и общественных дебатов как в развитых, так и в развивающихся странах. Один из ключевых выводов доклада заключается в том, что доля труда имеет тенденцию к снижению и что растет неравенство в распределении личных доходов. В нем отмечена долгосрочная тенденция во многих странах к снижению доли оплаты труда и увеличению доли прибыли. Это означает, что в большом числе стран существует расхождение между размером заработной платы и ростом производительности труда. Средняя заработная плата снизилась в развитых экономиках в 2008 и 2011 году. Что касается внутренних дисбалансов, то политика жесткой экономии и длительный экономический спад вряд ли смогут переломить тенденции в распределении на персональном уровне заработной платы и доходов. Эти изменения не только влияют на экономическую стабильность и рост – они ставят под сомнение понятие социальной справедливости и подрывают сплоченность общества. Неравномерное распределение и концентрация доходов у самых высокооплачиваемых работников и собственников капитала стали причиной общественного недовольства во всем мире, увеличивая опасность социальных волнений и нестабильности. По этой причине население развитых стран стало меньше поддерживать меры жесткой экономии и бюджетной консолидации. В развивающихся странах эти явления вызвали множество забастовок и акций протеста, особенно когда одновременное повышение цен на продукты питания и на энергоносители подорвали покупательную способность наемных работников в нижней части шкалы доходов.

Для исправления ситуации предлагается, чтобы в сфере политики принимались меры по «восстановлению равновесия» в экономике на национальном и глобальном уровнях. В 2014 году Комитет экспертов МОТ опубликовал *Общий обзор, посвященный системам установления минимального уровня оплаты труда*. По мнению Комитета, цели, закрепленные в Конвенции 1970 года № 131, остаются сегодня такими же актуальными, какими они были во время принятия акта в 1970 году, несмотря на произошедшие реальные изменения, оказавшие влияние на сферу труда. Цели, принципы и методы, изложенные в Конвенции 1970 года № 131, не только выдержали проверку экономическими, политическими и социальными преобразованиями, которые произошли в мире с момента их принятия в 1970 году, но и идеально соответствуют государственной политике, направленной на достижение экономического развития и социальной справедливости.

Регулирование рабочего времени относится к изначальным задачам трудового законодательства. Уже в начале XIX в. 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 и предусмотрела достаточные периоды отдыха работников. Сегодня нормы МОТ, касающиеся рабочего времени, создают основу для регулирования продолжительности времени работы, ежедневных и еженедельных периодов отдыха, а также ежегодных отпусков. 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 1919 года об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю (№ 1)
Конвенция 1930 года о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях (№30)

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

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

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

Закрепляют принцип 40-часовой рабочей недели.

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

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

Определяют общую норму, согласно которой работники в течение каждых семи дней имеют период отдыха, включающий не менее 24 последовательных часов.

Конвенция (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 стажа.



Конвенция 1990 года о ночном труде (№ 171)

Требует от ратифицирующих государств в силу особенностей ночного труда принимать меры в целях защиты лиц, работающих ночью. Ночная работа определяется как любая работа, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра. Женщинам должны предлагаться альтернативы ночному труду в определенные периоды времени в течение и после беременности.

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

Ратифицирующие государства должны обеспечивать, чтобы работники, занятые неполное рабочее время, пользовались равноценными условиями занятости, получали такую же защиту, основную зарплату и социальное обеспечение, как работники, занятые полное рабочее время.

Продолжительность рабочего времени на практике

Согласно статистическим данным МОТ за 2012 год, среднее количество фактически отработанных в неделю часов на одного работника варьирует от 11,4 часа (в Гватемале) до 50 часов (в Катаре)²⁹. Как показывает анализ имеющихся данных о 44 странах и территориях, средняя продолжительность рабочего времени в неделю составляет в большинстве случаев от 35 до 45 часов. Однако в значительном числе развивающихся стран продолжительность рабочего времени в неделю превышает это значение и зачастую составляет больше 48 часов. В странах с высоким уровнем дохода продолжительность рабочей недели относительно короткая, за исключением ряда стран Азии³⁰. Продолжительность рабочего времени – эта та область, в которой общество с течением времени претерпело значительную эволюцию. Что касается организации рабочего времени, то ее новые формы, такие как дистанционная работа, гибкие графики и работа по вызову, создают новые проблемы для управляющих органов. Международная конференция труда стремится реагировать на изменения, происходящие в обществе, принимая обновленные международные трудовые нормы.

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, 2,02 млн человек умирают каждый год от производственных травм или болезней. Еще 317 млн человек страдают от профессиональных заболеваний, и каждый год, по оценкам, происходит 337 млн производственных аварий со смертельным или несмертельным исходом. Страдания, причиняемые работникам и членам их семей такими травмами и болезнями, не поддаются исчислению. С экономической точки зрения МОТ оценивает потери от профессиональных заболеваний и несчастных случаев в 4% годового ВВП мира. 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 премий. 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. В 2003 году МОТ приняла план действий по охране труда, который предусматривает формирование культуры охраны труда, разработку и содействие применению соответствующих актов и оказание технической помощи.

Акты МОТ

МОТ приняла более 40 норм, 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 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187)

Будучи рамочной конвенцией стимулирующего характера, этот акт призван обеспечить последовательное и систематическое рассмотрение вопросов охраны труда и способствовать признанию существующих конвенций по вопросам ОТ. 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 ОТ. Несмотря на то, что конвенция была принята в недавнем прошлом и вступила в силу в начале 2008 года, она уже ратифицирована более чем 30 государствами-членами.

Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) и Протокол к ней от 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 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 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 1979 года о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (№ 152)

См. раздел о портовых рабочих.

Конвенция 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 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 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 этой связи 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 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 в соответствии с техническими знаниями, имеющимися на данный момент времени, недопущение неоправданной работы под воздействием ионизирующей радиации, а также осуществление контроля уровня радиационного воздействия на рабочем месте и наблюдение за состоянием здоровья работников. В конвенции также предусмотрены требования на случай возникновения чрезвычайных ситуаций.

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

Этот акт предусматривает создание механизма для разработки политики, направленной на предотвращение рисков профессиональных раковых заболеваний, вызываемых под воздействием, как правило, в течение длительного периода времени различных видов химических и физических агентов, используемых на рабочих местах. В этих целях государства обязаны периодически определять канцерогенные вещества и агенты, подвергать воздействию которых на производстве запрещено или допускается только с разрешения или под контролем, принимать все меры для замены этих веществ и агентов неканцерогенными или менее вредными веществами и агентами, принимать меры защиты и контроля, а также обеспечивать необходимое медицинское обследование работников, подвергающихся воздействию этих веществ и агентов.

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

Конвенция предусматривает минимизацию в производственной среде 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 1986 года об охране труда при использовании асбеста (№ 162)

Направлена на предотвращение вредного воздействия асбеста на здоровье работников с помощью разумных и практических методов и приемов, нацеленных 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 1990 года о безопасности при пользовании 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, а также техническое обслуживание, ремонт и очистку оборудования и контейнеров из-под химических веществ. Кроме того, она возлагает конкретные обязанности на поставщиков и государства-экспортеры.

Охрана труда в цифрах³¹

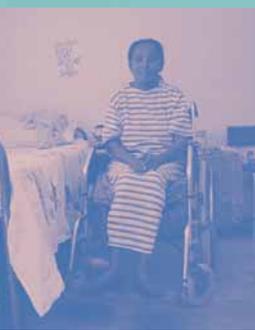
По оценкам МОТ, каждый год 2,02 млн работников умирают от профессиональных заболеваний, а 321 000 работников погибает на производстве, т.е. по одному работнику каждые 15 секунд. Ежегодно работники становятся жертвами примерно 317 млн производственных аварий без летальных исходов. Смертные случаи и травмы вызывают особенно тяжелые последствия в развивающихся странах, где значительная часть населения участвует в опасных видах деятельности, таких как строительство, рыболовство, горная промышленность и сельское хозяйство; ежегодно погибает около 170 000 работников сельского хозяйства.

Учет новых производственных рисков

В 2010 году МОТ разработала новый перечень профессиональных заболеваний, чтобы оказать странам содействие в деле предупреждения, регистрации, уведомления и компенсации в связи с профессиональными заболеваниями. Он заменяет перечень, который содержался в приложении к Рекомендации о перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации (№ 194), и охватывает широкий круг профессиональных заболеваний – тех, которые вызываются химическими, физическими и биологическими агентами, а также респираторных и кожных заболеваний, нарушений опорно-двигательного аппарата и профессиональных онкологических заболеваний. Впервые в перечень МОТ были включены расстройства психики и поведения.

По случаю Всемирного дня охраны труда в 2010 году МОТ обратила внимание на новые профессиональные риски, которые могут быть вызваны техническими инновациями или социально-организационными изменениями: а) новые технологии и производственные процессы (например, нанотехнологии, биотехнологии, химические факторы риска), б) новые условия труда (например, увеличение рабочей нагрузки, интенсификация труда из-за сокращения штата, плохие условия, связанные с трудовой миграцией, рабочие места в неформальной экономике), в) новые формы занятости (например, самозанятость, аутсорсинг, временные контракты)³².

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ



Общество, заботящееся о своих гражданах, защищает их не только от войн и болезней, но и от факторов нестабильности заработка. Системы социального обеспечения гарантируют базовый уровень дохода в случае безработицы, болезни и травмы, старости и инвалидности, семейных обязанностей, таких как беременность и уход за детьми, а также потери кормильца. Социальные пособия важны не только для отдельных работников и их семей, но и для населения в целом. Предоставляя медицинскую помощь, гарантии дохода и социальные услуги, система социального обеспечения повышает производительность и способствует защите достоинства и полной самореализации личности. Системы социального обеспечения также содействуют гендерному равенству посредством принятия мер, обеспечивающих женщинам с детьми равные возможности на рынке труда. Они помогают работодателям и предприятиям сохранять стабильную рабочую силу, которая может подстраиваться под перемены. Наконец, обеспечивая вспомоществование в случае экономического кризиса, социальное обеспечение является одним из основополагающих элементов сплоченности общества, тем самым помогая сохранять социальный мир и положительный характер глобализации и экономического развития. Несмотря на эти выгоды, лишь 20% населения мира пользуется достаточным объемом услуг социального обеспечения, а более половины населения не охвачено им вовсе.

Нормы МОТ в области социального обеспечения предусматривают различные виды программ социального обеспечения, которые соответствуют разным экономическим системам и этапам развития. Конвенции, посвященные социальному обеспечению, содержат широкий спектр альтернатив и гибких условий, которые позволяют постепенно двигаться к цели всеобщего охвата. В современном мире, где люди все чаще подвергаются глобальным экономическим рискам, растет осознание того, что широкая национальная политика в сфере социальной защиты может ставить мощную преграду на пути распространения многих негативных социальных последствий кризисов. По этим причинам в 2012 году Международная конференция труда приняла новый важный акт – Рекомендацию о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202).

Акты МОТ

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

В конвенции устанавливается минимальная норма в отношении размера социальных пособий и условий, при которых они предоставляются. Она охватывает девять видов социального обеспечения, а именно оказание медицинской помощи, социальное обеспечение в случае болезни, безработицы, старости, трудового увечья, помощь семье, социальное обеспечение в случае 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 видов социального обеспечения с последующим принятием других обязательств, что позволяет им постепенно идти к достижению всех целей, предусмотренных конвенцией. Минимальный размер пособий может определяться по уровню оплаты труда в конкретной стране. Могут предусматриваться и временные исключения для стран, экономика и медицинские учреждения которых недостаточно развиты; это дает им возможность ограничить сферу применения конвенции и охват предоставляемых пособий.

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 расширения сферы охвата и повышения уровней социального обеспечения для максимально широких слоев населения с учетом рекомендаций, содержащихся в нормах МОТ по социальному обеспечению.

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

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

Обе конвенции предусматривают определенные права и пособия для работников-мигрантов, которые сталкиваются с проблемой утраты права на получение социальных пособий, которыми они пользовались в стране своего происхождения.

Другие акты по вопросам социального обеспечения

Принятые в последующие годы конвенции расширяют охват защиты, предусмотренной в Конвенции 1952 года № 102. Повышая степень защищенности населения с точки зрения охвата и размера пособий, эти акты в целях гибкого применения разрешают определенные исключения.

Формы социальной помощи, предоставляемые в соответствии с Конвенцией 102 и более поздними конвенциями, изложены ниже. Эти сведения не затрагивают положений о продолжительности выплаты пособий и условиях их предоставления, о разрешенных в этих актах отступлениях и о более высоких уровнях социальной защиты, предусмотренных в соответствующих рекомендациях³³.

Медицинское обслуживание

- Конвенция 1952 года № 102 предусматривает медицинское обслуживание профилактического характера, обслуживание врачами общей практики, включая визиты на дому, обслуживание врачами-специалистами, предоставление фармацевтических средств по предписанию, обслуживание до, во время и после родов, оказываемое врачом либо дипломированной акушеркой, госпитализацию в случае необходимости.
- Конвенция 1960 года № 130 предусматривает те же виды социального обеспечения, что и Конвенция 1952 года № 102, и помимо них – стоматологическую помощь и медицинскую реабилитацию.

Обеспечение по болезни

- Конвенция 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от установленного размера заработной платы.
- Конвенция 1960 года № 130: периодические платежи, соответствующие как минимум 60% от установленного размера заработной платы. Также предусмотрены расходы на похоронные услуги в случае смерти бенефициария.

Обеспечение по безработице

- Конвенция 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от установленного размера заработной платы.
- Конвенция 1988 года № 168: периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от установленного размера заработной платы. По истечении начального периода возможно применение специальных правил расчета. При этом общий размер пособий, на которые могут претендовать безработные, должен гарантировать им здоровые и достойные условия жизни в соответствии с национальными стандартами.

Обеспечение по старости

- Конвенция 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 40% от установленного размера заработной платы. Ставки исчисления пособий должны пересматриваться в соответствии с существенными изменениями в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни.
- Конвенция 1967 года № 128: периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от установленного размера заработной платы. Те же условия в отношении пересмотра ставок, что в Конвенции 1952 года № 102.

Обеспечение в связи с производственной травмой

- Конвенция 1952 года № 102: медицинское обслуживание, периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от установленного размера заработной платы в случае потери трудоспособности или инвалидности. Периодически выплачиваемые пособия для вдов и детей-иждивенцев в случае смерти кормильца должны соответствовать как минимум 40% от установленного размера заработной платы. 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 1964 года № 121: то же, что в Конвенции 1952 года № 102, плюс определенные виды помощи по месту работы. Периодические платежи, соответствующие как минимум 60% от установленного размера заработной платы в случае потери трудоспособности или инвалидности, пособия для вдов, вдовцов-инвалидов и вдовцов-иждивенцев, а также детей-иждивенцев в случае смерти кормильца; периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от установленного размера заработной платы. 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 1952 года № 102: периодические выплаты или предоставление пищи, одежды, жилья, условий для отдыха или помощи по дому, либо сочетание обоих видов помощи.
- По этой теме не было принято новых конвенций.

Обеспечение по материнству

- Конвенция 1952 года № 102: медицинское обслуживание до, во время и после родов врачом либо дипломированной акушеркой и госпитализация в случае необходимости; периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от установленного размера заработной платы.
- Конвенция 2000 года № 183: медицинское обслуживание, включая дородовой уход, родовспоможение и послеродовой уход, а также госпитализация в случае необходимости; денежные пособия, позволяющие женщине содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни, т.е. не менее двух третей от предыдущих заработков женщины или сопоставимая сумма.

Обеспечение по инвалидности

- Конвенция 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 40% от установленного размера заработной платы; ставки пособий должны пересматриваться в соответствии с существенными изменениями в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни.

- Конвенция 1967 года № 128: периодические платежи, соответствующие как минимум 50% от установленного размера заработной платы; ставки соответствующих пособий должны пересматриваться в соответствии с существенными изменениями в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни. Государства-члены обязаны предоставлять реабилитационные услуги и принимать меры для того, чтобы способствовать устройству инвалидов на подходящую работу.

Обеспечение по случаю потери кормильца

- Конвенция 1952 года № 102: периодические платежи, соответствующие как минимум 40% от установленного размера заработной платы; ставки соответствующих пособий должны пересматриваться при существенных изменениях в общем уровне доходов населения и/или стоимости жизни.
- Конвенция 1967 года № 128: периодические платежи, соответствующие как минимум 45% от установленного размера заработной платы; ставки пособий 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 людей. Однако беременность, роды и уход за ребенком являются периодом особой уязвимости для работающих женщин и их семей. Беременные женщины и кормящие матери нуждаются в особой защите, чтобы не допустить нанесения вреда здоровью новорожденных детей, и им необходимо выделять достаточное время для родов, восстановления и ухода за детьми. Одновременно они нуждаются в защите, чтобы не потерять работу только по причине декретного отпуска. 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 условиях стабильности.

Акты МОТ

Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)

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

Женщины, в отношении которых применяется Конвенция 2000 года № 183, имеют право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель. Женщинам, которые отсутствовали 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 вынуждалась выполнять работу, которая расценивается как вредная для ее здоровья или для здоровья ее ребенка, а также обеспечивать защиту от дискриминации по причине беременности и родов. 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 оснований, не связанных с беременностью, рождением ребенка и их последствиями, а также с кормлением грудного ребенка. По возвращении на работу 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 грудного ребенка.

Декретный отпуск: страны, соблюдающие нормы МОТ

Декретный отпуск продолжительностью не менее 14 недель в соответствии с нормой, установленной в Конвенции № 183, предоставляется в 53% из 185 изученных стран (в 98 странах). В 42 из этих стран продолжительность декретного отпуска составляет или превышает 18 недель, как это предусмотрено в Рекомендации № 191. В 60 странах отпуск длится от 12 до 13 недель – меньше, чем предусмотрено Конвенцией 2000 года № 183, однако в соответствии с положениями Конвенций 1919 и 1952 годов (№ 3 и № 103 соответственно), в которых отпуск устанавливается продолжительностью не менее 12 недель. Лишь в 15% (27 странах) продолжительность декретного отпуска составляет меньше 12 недель. Все из 185 стран, предоставивших информацию, кроме трех, выплачивают женщинам денежные пособия во время отпуска по беременности и родам. В трех странах – Оман, Папуа-Новая Гвинея и Соединенные Штаты Америки – в той или иной форме предоставляется декретный отпуск, однако в законодательстве в целом отсутствуют положения о выплате денежных пособий. В 45% из 167 исследованных стран мира (в 74 странах) денежные пособия выплачиваются как минимум в течение 14 недель в размере не менее двух третей от предыдущих заработков. В 37% стран (в 61 стране) эта норма превышена, и денежные пособия выплачиваются как минимум в течение 14 недель в размере 100%. Однако более чем в половине стран (в 93 странах) отпуск по беременности и родам не оплачивается, либо оплачивается в размере менее чем две трети от предыдущих заработков, либо оплачивается в течение менее чем 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, зачастую без четко определенных условий занятости, без постановки на какой-либо учет и за рамками сферы действия трудового законодательства. В настоящее время в мире насчитывается как минимум 53 млн домашних работников, не считая домашних работников-детей, и их численность постоянно растет в развитых и развивающихся странах. Женщины составляют 83% всех домашних работников.

Плачевные условия труда, трудовая эксплуатация и нарушения прав человека являются основными проблемами, стоящими перед домашними работниками. Только 10% из их числа (5,3 млн человек) защищены общими положениями трудового законодательства в той же степени, как и другие работники. При этом более четверти – 29,9% или 15,7 млн домашних работников – полностью исключены из сферы действия национального трудового законодательства.

Акты МОТ

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

В самой Конвенции 2011 года № 189 и в сопровождающей ее Рекомендации № 201 отмечается, что домашние работники во всем мире, заботящиеся о семьях и домашних хозяйствах, должны иметь такие же основные трудовые права, как 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.

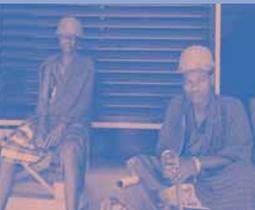


Домашние работники в цифрах

Домашний труд является важным источником занятости: на его долю приходится 1,7% всех работающих в мире и 3,6% наемных работников. Хотя домашний труд менее распространен в развитых странах (0,9% всех наемных работников) и в странах Восточной Европы и Содружества Независимых Государств (СНГ) (0,4%), его доля гораздо выше среди наемных работников во многих развивающихся странах и странах с формирующимся рынком – 11,9% всех наемных работников в Латинской Америке и Карибском бассейне, 8,0% на Ближнем Востоке, 4,9% в Африке и 3,5% в Азии. Домашним трудом преимущественно занимаются женщины, на долю которых приходится 83% всех домашних работников в мире. Гендерный состав колеблется между регионами, а доля женщин составляет примерно от 64% на Ближнем Востоке и 67% в странах Восточной Европы и СНГ, до 92% в Латинской Америке и Карибском бассейне.

На сегодняшний день 14 стран ратифицировали Конвенцию 2011 года (№ 189) – Аргентина, Уругвай, Филиппины, Маврикий, Никарагуа, Боливия, Парагвай, Южно-Африканская Республика, Гайана, Эквадор, Германия, Италия, Коста-Рика и Колумбия.

РАБОТНИКИ-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, и при этом в развитых странах растет спрос на рабочую силу, особенно неквалифицированную. В результате миллионы работников и их семьи покидают родину, чтобы трудоустроиться в других странах. В настоящее время в мире насчитывается около 232 млн мигрантов, представляющих 3,1% населения планеты. Почти половина всех мигрантов это женщины. По существующим оценкам, один из восьми мигрантов относится к возрастной группе от 15 до 24 лет. Работники-мигранты вносят вклад в развитие экономики принимающих стран, а денежные переводы, которые они отправляют на родину, стимулируют значительный рост экономики в странах их происхождения. 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 работников³⁴.

Акты МОТ

Конвенция 1949 года о трудящихся-мигрантах (пересмотренная) (№ 97)
Требует от ратифицирующих 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 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 основные права человека всех работников-мигрантов. Расширяет положения Конвенции 1949 года о равенстве возможностей и обращения для работников-мигрантов, находящихся в стране на законных основаниях, или членов их семей и работников из числа граждан страны в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав и индивидуальных и коллективных свобод. Призывает ратифицирующие государства содействовать воссоединению семей работников-мигрантов, проживающих на их территории на законных основаниях.

Молодежь и миграция

Молодые мигранты составляют свыше 10% из 232 млн всех международных мигрантов, и, будучи наиболее мобильной социальной группой, молодежь образует большую часть ежегодных миграционных потоков. Международная миграция позволяет молодым мужчинам и женщинам обеспечить лучшую жизнь для себя и своих семей, получить желанное образование, повысить профессиональные навыки и перспективы и реализовать стремление к личному развитию в условиях жизни за границей со всеми сопутствующими ей испытаниями и проблемами. Однако миграция молодежи происходит в условиях высокой безработицы среди молодых людей и отсутствия достойной работы на родине. Почти во всех странах уровень безработицы среди молодежи как минимум в два раза выше уровня общей безработицы, и, по оценкам доклада МОТ 2013 года о мировых тенденциях в молодежной занятости, численность безработной молодежи в мире составляет почти 73 млн человек. В результате многие молодые мигранты попадают в западню эксплуатации и злоупотреблений в трудовой сфере, включая принудительный труд. Слишком часто на них, как и на других мигрантах, отыгрываются за недостатки экономических и социальных систем³⁵.

Передовая практика в сфере трудовой миграции

В 2010 году МОТ создала базу данных о передовой практике по вопросам трудовой миграции, которая обновляется на регулярной основе. Она помогает трехсторонним участникам в государствах-членах разрабатывать и совершенствовать политику и программы, направленные на извлечение максимальной пользы из трудовой миграции и на минимизацию ее негативных последствий³⁶.

МОРЯКИ

По оценкам, 90% мировой торговли осуществляется на судах, для управления которыми нужны моряки³⁷. В этом смысле без моряков нельзя обойтись в международной торговой и международной экономической системах. Судоходство и труд моряков – те отрасли, которые вместе с некоторыми другими раньше всех стали глобальными. 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 относиться к третьей стране. Согласно международному праву, страна, под флагом которой плавает судно, несет международную ответственность за создание, введение в действие и соблюдение норм труда и жизни на борту судов, независимо от гражданства моряков или судовладельца.

На судах, плавающих под флагами стран, которые не осуществляют 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 протекает за пределами родины, а их работодатели часто не находятся в их 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 плавать под флагами своих стран. Это уже широко признается с точки зрения обеспечения безопасности судов и защиты морской среды. Важно также понимать, что многие государства флага и судовладельцы гордятся тем, что обеспечивают морякам достойные условия труда на своих судах. Эти страны и судовладельцы сталкиваются с недобросовестной конкуренцией, и им приходится нести убытки из-за судовладельцев, суда которых не соответствуют нормам.

Поскольку для моряков судно является и домом, и местом работы в течение долгого времени, первостепенное значение имеют их условия труда и жизни. Кроме того, моряки подвергаются воздействию многих производственных рисков, уникальных по своей природе. Они работают в экстремальных погодных условиях и могут оказаться без работы в чужой стране, если судовладелец сталкивается с финансовыми или иными трудностями. Кроме того, усиление внимания к обеспечению национальной безопасности и ужесточение пограничного контроля в современном мире создают трудности для передвижения моряков, когда им нужно сойти на короткое время для отдыха на берег, присоединиться к команде или покинуть борт судна во время рейса.



Акты МОТ

Чтобы защитить моряков и их вклад в международную торговлю, МОТ приняла около 70 актов (41 конвенцию и сопутствующие рекомендации), в течение многих лет она созывала специальные морские сессии 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 для 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 моряка (удостоверение личности моряка), который помогает 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 2006 года о труде в морском судоходстве. Конвенция стала кульминацией пересмотра и консолидации 37 существующих конвенций и соответствующих им рекомендаций. Эти конвенции теперь закрыты для ратификации, хотя государства-члены МОТ, которые ратифицировали какие-либо из ранних конвенций и не ратифицировали Конвенцию 2006 года, продолжают нести обязательства по этим конвенциям, в том числе ответственность за представление национальных докладов об их выполнении в соответствии со статьей 22 Устава МОТ. Закрытые для ратификации, эти конвенции теперь «консолидированы» в едином акте – Конвенции 2006 года, в которой используется новый формат, обновляемый, когда необходимо отразить современные условия и формулировки. В тексте единого акта предусматриваются всеобъемлющие права 1,5 млн моряков всего мира на достойные условия труда, отражающие практически все аспекты условий их 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 по истечении срока действия трудового договора, медицинское обслуживание на борту судна, использование лицензированных частных служб найма и трудоустройства, проживание, питание,

безопасность и гигиену труда, предотвращение несчастных случаев и рассмотрение жалоб моряков³⁸.

Конвенция 2006 года применяется к широкому кругу судов, совершающих плавание в международных и национальных или внутренних водах. В ней содержатся новые важные положения по вопросам обеспечения соблюдения и применения норм, предусматривающие инспекционные проверки государством флага и судовой контроль государством порта. Из сферы действия 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 необходимо зарегистрировать не менее 30 ратификаций 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 настоящему моменту ее ратифицировали свыше 60 стран, которые дают более 80% валовой вместимости торгового флота мира, и процесс ратификации продолжается.

В силу далеко идущих последствий для механизмов правоприменения на национальном уровне, а также в целях содействия дальнейшей ратификации МОТ осуществляет широкий круг действий, 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 Конвенции; отдельную базу данных, в которой представлены сведения о выполнении Конвенции 2006 года в конкретных странах, ратифицировавших этот акт; руководства и модели для разработки национального законодательства. 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 марте 2013 года Административный совет МБТ утвердил Регламент Специального трехстороннего комитета, которому поручено в соответствии со статьей XIII Конвенции 2006 года держать под постоянным контролем ход ее выполнения. В соответствии с конвенцией Комитет имеет право рассматривать поправки к Кодексу Конвенции и предлагать их Международной конференции труда на утверждение; он также будет играть важную консультативную роль в соответствии со статьей VII в отношении стран, где не существует национальных организаций судовладельцев или моряков, при выполнении этими странами положений Конвенции 2006 года. Комитет был создан в июне 2013 года и провел свое первое заседание в апреле 2014 года, на котором он принял поправки к Кодексу, направленные на решение проблемы выплаты финансовой компенсации членам команды/морякам и членам их семей в случае травмы, смерти и оставления на произвол судьбы; эти поправки были затем представлены Международной конференции труда на утверждение в июне 2014 года. В соответствии с положениями статьи XV Конвенции 2006 года поправки вступят в силу для ратифицировавших ее государств-членов, не выразивших несогласие в течение шести месяцев по окончании установленного периода (в соответствии с конвенцией этот период составляет, как правило, два года), если не были получены официальные заявления о возражении против этой поправки более чем от 40% государств-членов, ратифицировавших конвенцию, общая валовая вместимость торгового флота которых составляет не менее 40% от валовой вместимости флота государств-членов, ратифицировавших конвенцию.

РЫБАКИ

По оценкам, 58,3 млн человек заняты в сфере рыболовства и водного хозяйства. Среди них 37% – на условиях полного рабочего дня, 23% – на условиях неполного рабочего дня, а остальные заняты на случайной основе или не имеют определенного статуса (Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН, 2014). Рыболовный промысел означает долгие часы напряженного труда зачастую в тяжелых условиях морской среды. Для лова, сортировки и хранения рыбы рыбаки могут пользоваться сложным и опасным оборудованием. Во многих странах уровень травматизма и смертности намного выше в рыболовной отрасли, чем в среднем среди всех работников страны. Рыбаки могут получить травму или заболеть в море, вдалеке от профессиональной медицины и должны обращаться за помощью к другим членам команды; медицинские услуги по эвакуации значительно отличаются друг от друга 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 визы, чтобы добраться до судна или покинуть его в зарубежных странах. Отношения между работодателями (собственниками 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. Во многих странах эти договоренности приводят к тому, что рыбаков причисляют к категории «самозанятых». Реагируя



на конкретные потребности работников, занятых в рыболовстве, МОТ разработала нормы, которые направлены на защиту мужчин и женщин, работающих в этой отрасли. 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 2007 года о труде в рыболовном секторе (№ 188)

Ввиду необходимости пересмотра конвенций, принятых Международной конференцией труда, в частности касающихся рыболовного сектора, а именно Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков (№ 112), Конвенции 1959 года о медицинском осмотре рыбаков (№ 113), Конвенции 1959 года о трудовых договорах рыбаков (№ 114) и Конвенции 1966 года о помещениях для рыбаков на борту судов (№ 126), данная конвенция обновляет эти акты и преследует цель охватить большее число рыбаков мира, особенно тех, кто работает на малых судах. Она нацелена на создание достойных условий труда на борту рыболовных судов, по размещению и питанию, охране труда и здоровья, медицинскому обслуживанию и социальному обеспечению, условиям найма и оплаты. Конвенция применяется ко всему промысловому рыболовству, за исключением рыболовства для личного потребления, а также любительского и спортивного рыболовства, ко всем судам независимо от размера и ко всем рыбакам, в том числе оплачиваемым по принципу долевого участия в улове. В числе многих улучшенных положений новая Конвенция:

- повышает минимальный возраст для приема на работу на борту рыболовных судов до 16 лет,
- устанавливает максимальный срок действия медицинского свидетельства в 2 года,
- требует принятия законов, касающихся минимальных уровней укомплектования судовых экипажей и определяет минимальные ежедневные и еженедельные периоды отдыха на судах, остающихся в море в течение более 3 дней,
- закрепляет право рыбаков на репатриацию за счет собственника рыболовного судна,
- содержит положения о контроле со стороны государства порта по образцу тех, которые применяются в судоходстве.

Ранние акты МОТ

Конвенция 1959 года о медицинском осмотре рыбаков (№ 113)

Согласно конвенции, никто не допускается к работе на любой должности на рыболовном судне без предъявления свидетельства о пригодности к работе на море. Ратифицирующие государства обязаны обеспечивать предварительный медицинский осмотр и ограниченное во времени освидетельствование утвержденным врачом-практиком.

Конвенция 1959 года о трудовых договорах рыбаков (№ 114)

Конвенция предусматривает, чтобы трудовые договоры подписывались как собственником рыболовного судна или его уполномоченным представителем, так и каждым рыбаком. В договоре ясно устанавливаются соответствующие права и обязательства каждой из сторон и, среди прочего, конкретно оговариваются предполагаемый рейс или рейсы, должность, которую будет занимать рыбак, размер заработной платы и условия прекращения действия договора.

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

Государства, ратифицирующие конвенцию, должны устанавливать нормы квалификации для получения свидетельств, дающих право их владельцам выполнять обязанности капитана, помощника капитана или механика на борту рыболовного судна, а также организовывать и контролировать экзамены на подтверждение квалификации. В конвенции устанавливаются минимальный возраст и минимальный профессиональный опыт для каждой профессии и определяются знания, необходимые для получения конкретных разрядов и свидетельств, для чего кандидаты должны сдать экзамены.

Конвенция 1966 года о помещениях для экипажа на борту рыболовных судов (№ 126)

Устанавливает требования к размещению экипажа судна в отношении перегородок, спальных кают, вентиляции, отопления, освещения, площади помещений, столовых, санузлов, камбузов и медицинских кабинетов.

ПОРТОВЫЕ РАБОЧИЕ



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 глубоким реформам в этой отрасли. Портовые работы в настоящее время требуют достаточно высококвалифицированных работников, а не случайные и малоквалифицированные кадры, как раньше. Повышаются требования к более производительной работе в портах, организованной по сменам, при общем сокращении штата портовых рабочих. Развивающимся странам становится все труднее финансировать развитие и совершенствование портов. Нормы МОТ помогают решать эти проблемы, фокусируясь на двух особенностях труда портовых рабочих – необходимости обеспечить им особые формы защиты ввиду производственных рисков, которым они подвергаются во время работы, а также влияния технологического прогресса и международной торговли на их занятость и организацию портовых работ.

Акты МОТ

Конвенция 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 портовых рабочих. 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 их выполнению, а во-вторых, прогнозировать и максимально оптимизировать с помощью соответствующих мер колебания в объемах работ и рабочей силы, необходимой для их выполнения.

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

Конвенция требует от ратифицирующих ее государств принимать меры, направленные на содержание в порядке рабочих мест и оборудования, использование методов работы, исключающих риск нанесения ущерба здоровью, 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 работы, обеспечение работников всеми 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 принцип, что культура, образ жизни, традиции и традиционное 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. Относящиеся к этой теме самые последние нормы МОТ провозглашают эти принципы и создают основу, на которой правительства, организации представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и неправительственные организации могут гарантировать развитие этих народов при полном уважении их потребностей и желаний.

Акты МОТ

Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах (№ 169) и предшествующая ей Конвенция 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 1989 года № 169, являющаяся современным актом, дополняющим и корректирующим Конвенцию 1957 года № 107, предусматривает проведение консультаций и участие представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в формировании политики и программ, которые могут оказывать на них влияние. 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 1989 года № 169. Так, в 1987 году Норвегия учредила саметинг – парламент народа саами, наделенный консультативными и ограниченными административными полномочиями. В Дании были созданы органы местного самоуправления в Гренландии, которые решают многие местные вопросы в интересах гренландских инуитов. Ряд латиноамериканских стран, в том числе Боливия, Колумбия, Мексика, Никарагуа, Перу и Венесуэла, в своих конституциях признали многонациональный и мультикультурный характер своего населения. Совсем недавно, 30 августа 2010 года, Центральноафриканская Республика стала первой африканской страной, ратифицировавшей Конвенцию 1989 года № 169. В 2013 году Комитет экспертов высоко оценил принятые этой страной обязательства, учитывая обеспокоенность крайне тревожной ситуацией, сложившейся вокруг малых народов акаи мбороро.

В 2013 году МОТ опубликовала руководство, разъясняющее актуальность, содержание и последствия применения Конвенции 1989 года № 169; этот документ призван поддержать усилия трехсторонних участников и организаций коренных народов по претворению в жизнь положений этого акта, а также оказать содействие предприятиям в целях осуществления ими инвестиций и проектов в соответствии с положениями конвенции³⁹.

Конвенция 1989 года № 169 и мирные соглашения

В двух ситуациях Конвенция № 169 была ратифицирована как неотъемлемая часть мирных соглашений, положивших 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 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). Мирные соглашения способствовали ратификации Гватемалой Конвенции 1989 года № 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, некоторые из которых включали положения о ратификации Конвенции 1989 года № 169; этот акт был ратифицирован Непалом 14 сентября 2007 года.



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, домашних работников).

Акты МОТ

Конвенция 1958 года об условиях труда на плантациях (№ 110) и Протокол к ней от 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 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 особые проблемы. Конвенция 1977 года № 149 требует, чтобы каждое ратифицирующее 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, что может привлекать людей к этой профессии и удерживать на рабочем месте. Медсестры должны иметь условия как минимум эквивалентные условиям других работников в стране с точки зрения продолжительности рабочего времени, еженедельного отдыха, ежегодного оплачиваемого отпуска, учебного отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска по болезни и социального обеспечения.

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

На туризм приходится 9% мирового ВВП и 8% общей численности занятых⁴⁰. При этом работники в сфере туризма, преимущественно женщины и молодежь, часто получают зарплату как минимум на 20% ниже, чем в других отраслях. 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 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 акта – содействие равенству обращения между надомными работниками и другими наемными работниками, в частности в отношении права на свободу объединения, защиты от дискриминации, безопасности и гигиены труда, оплаты труда, социального обеспечения, доступа к профессиональной подготовке, минимального возраста приема на работу и охраны материнства.

Женщины, работающие в гостиницах, заведениях общественного питания и туризме

Гостиницы, общественное питание и туризм являются крупной и быстро растущей отраслью сферы услуг, где в среднем в мире женщины составляют 55,5%. Они выполняют самые разные трудовые обязанности, в том числе в качестве уборщиц и поваров, работников, непосредственно обслуживающих клиентов, и представителей руководства предприятий. Наем женщин, их удержание и продвижение на руководящие технические и управленческие должности являются необходимыми условиями для удовлетворения будущих потребностей отрасли в профессиональных навыках и уровне производительности. Кроме того, женщины все чаще будут выступать в роли клиентов, так как большее их число будет участвовать в деловых командировках и поездках на отдых. Это также окажет влияние на гендерное равенство в найме работников. МОТ освещала проблемы, стоящие перед женщинами, работающими в отрасли гостиниц, общественного питания и туризма, где их квалификация не соответствует их реальному положению в трудовой сфере, несмотря на то что женщины составляют от 60% до 70% всех работников отрасли. Неквалифицированные и малоквалифицированные женщины, как правило, заняты на самых нестабильных работах, где высока вероятность плохих условий труда, неравенства возможностей и обращения, насилия, эксплуатации, стресса и сексуальных домогательств.

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 отмечается в условиях, когда увеличивается ожидаемая продолжительность жизни, расширяется использование специализированных медицинских технологий и появляются новые болезни, резистентные 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 пользовались стимулами и поддержкой для оказания высококачественных медицинских услуг у себя на родине.

Система регулярного контроля

Представления

Жалобы

Свобода объединения

Применение конвенций в случаях, когда страны их не ратифицируют

Техническая помощь и обучение

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации

ПРИМЕНЕНИЕ И СОДЕЙСТВИЕ ПРИМЕНЕНИЮ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ

«Многие сложности в деятельности МОТ, связанной с нормами, позволяют мне сделать следующие выводы: ...наша нормотворческая и контрольная система абсолютно необходима для деятельности МОТ, и мы не можем представить себе МОТ без нее; она многократно доказала свою пользу (...); она адаптируется, и ей необходимо будет и далее адаптироваться к меняющимся обстоятельствам, она не увековечена в камне; несмотря на неблагоприятную в целом среду для регулирования рынка труда в последние десятилетия, члены МОТ, представляющие весь мир, в контексте текущего спора о праве на забастовку продемонстрировали полную поддержку системе норм МОТ и свою политическую волю сохранить ее авторитет,» – Гай Райдер, генеральный директор МОТ, 2014⁴¹.

Международные трудовые нормы поддерживаются системой контроля, которая является уникальной на международном уровне и помогает обеспечивать выполнение странами конвенций, которые они ратифицируют. МОТ регулярно анализирует применение норм в государствах-членах и отмечает области, где они могли бы улучшить их применение. 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 направлять доклады, подробно излагающие меры, которые они приняли в законодательстве и на практике в целях применения любых из восьми основополагающих и четырех директивных конвенций, которые они могли ратифицировать; в отношении всех других конвенций доклады должны представляться раз в пять лет, за исключением конвенций, которые были «отложены на полку» (выполнение которых больше не контролируется на регулярной основе). Доклады о применении конвенций могут запрашиваться в более короткие промежутки времени. Правительства должны направлять копии своих докладов организациям работодателей и работников. Эти организации могут готовить замечания по докладом правительств, а также направлять свои замечания о применении конвенций непосредственно в МОТ.

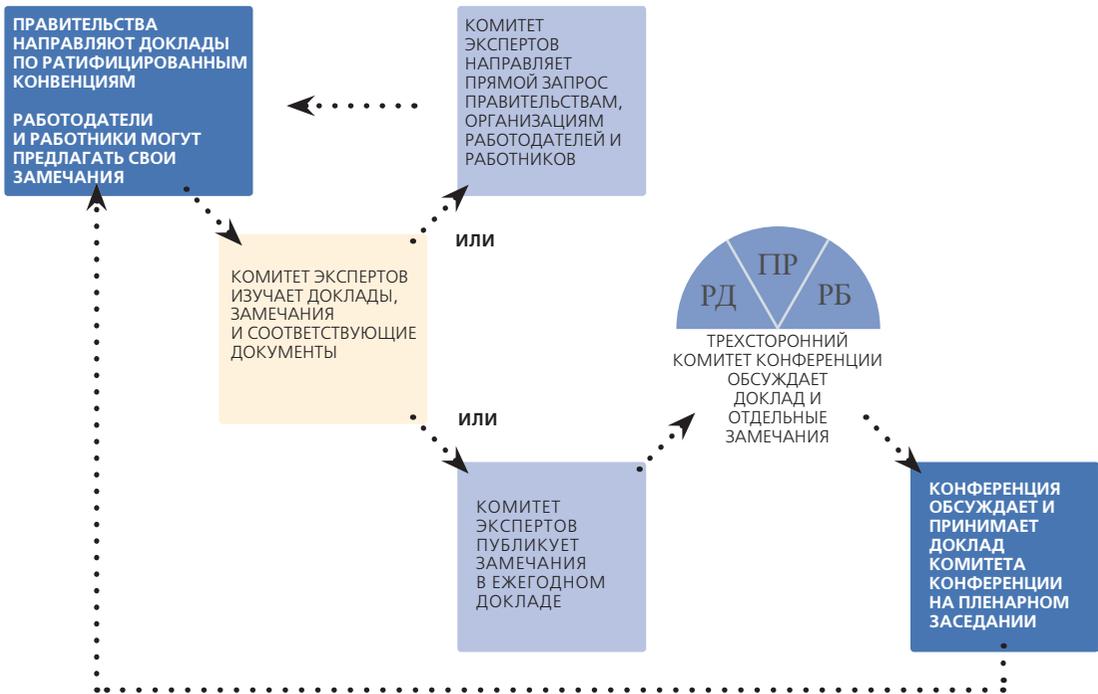
Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций

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 стран⁴².

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 часть представляет собой Общий обзор (см. ниже).

Процесс регулярного контроля



Комитет Конференции по применению норм

Ежегодный доклад Комитета экспертов, как правило, принимаемый в декабре, представляется Международной конференции труда в июне следующего года, где он рассматривается Комитетом 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 о состоянии конкретного вопроса. 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 особое беспокойство, выделяются в отдельные пункты Общего доклада Комитета.

Результаты работы системы регулярного контроля

Начиная с 1964 года Комитет экспертов отслеживает *случаи 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.

В последние годы Комитет указал на следующие изменения, произошедшие после публикации его замечаний:

- В Самоа был принят закон о труде и трудовых отношениях 2013 года. В соответствии с положениями раздела 51 (2) закона 2013 года запрещается использовать детей в возрасте до 18 лет для работы на опасном оборудовании, в любой профессии и на любом месте, где условия труда наносят вред или могут нанести вред физическому или нравственному здоровью ребенка.
- Украина приняла закон «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин», который вступил в силу 1 января 2006 года. Он направлен на обеспечение равенства женщин и мужчин во всех сферах жизни общества, в том числе в сфере занятости, путем обеспечения равных прав, искоренения гендерной дискриминации и принятия положительных мер для преодоления существующего неравенства между мужчинами и женщинами. В соответствии с положениями раздела 17, равные права и возможности предоставляются женщинам и мужчинам в сфере занятости, продвижения по службе, повышения квалификации и переподготовки.
- В 2012 году Ливан принял декрет № 8987 о запрете использования труда несовершеннолетних лиц в возрасте до 18 лет на работах, которые могут нанести вред их здоровью, безопасности или нравственности. В соответствии с декретом несовершеннолетние лица в возрасте до 18 лет не должны наниматься для выполнения запрещенных видов работ и деятельности, которые по своей природе причиняют вред здоровью, безопасности или нравственности детей, ограничивают их возможности получения образования и являются одной из наихудших форм детского труда, упомянутых в приложении 1 к декрету. Кроме того, несовершеннолетние лица в возрасте до 16 лет не должны использоваться на опасных работах, перечисленных в приложении 2 к декрету, к которым относится труд в сельском хозяйстве,

на заводах, производящих плитку, камни и т.п., труд, связанный со строительством, сносом зданий, земляными работами и работой на высоте, а также труд на торговых и промышленных предприятиях.

- Объединенная Республика Танзания аннулировала закон о промышленном суде Танзании (№ 41 от 1967 года), в котором содержались положения, запрещающие забастовки, если они противоречили установленному в законе порядку, и наказуемые лишением свободы (включая трудовую повинность).

Влияние системы регулярного контроля не ограничивается только случаями прогресса. Каждый год Комитет экспертов анализирует выполнение государствами-членами обязательств по направлению принятых актов на рассмотрение их 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 подобных проблем с применением нормы или чтобы перенять передовую практику. Если страны ратифицируют конвенцию, Комитет часто направляет в адрес их правительств прямые запросы, указывая на очевидные проблемы с применением нормы и давая соответствующим странам 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 пользователей 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, в первую очередь не допуская возникновения проблем с точки зрения применения норм.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ

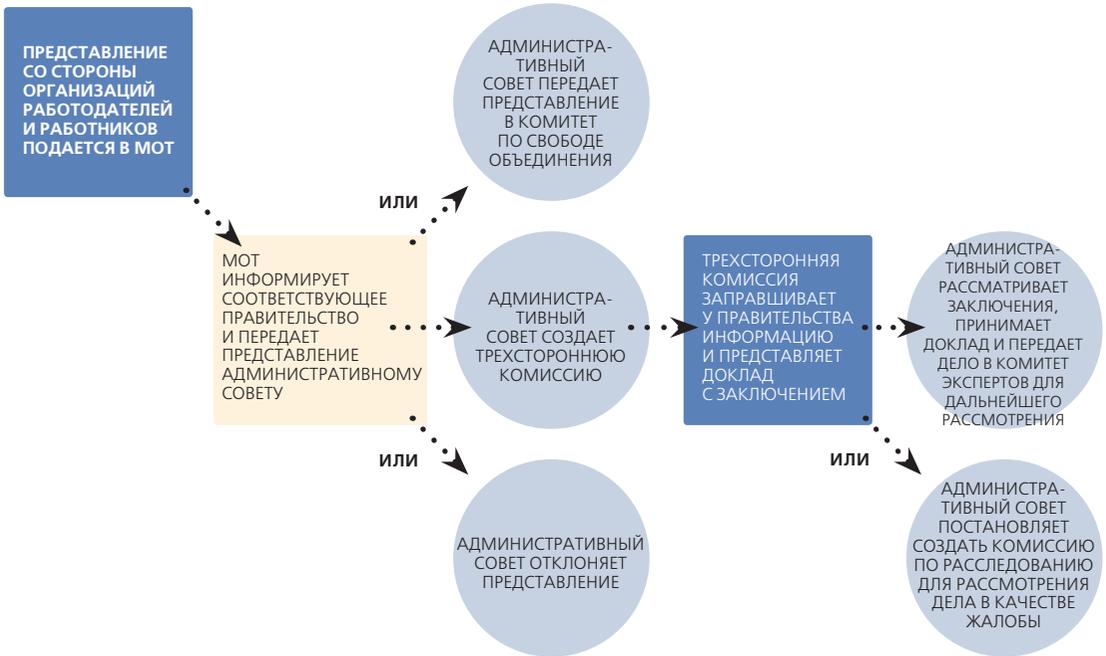
Порядок подачи представлений регулируется статьями 24 и 25 Устава МОТ. Согласно положениям Устава, профессиональная организация предпринимателей или работников имеет право направить Международному бюро труда представление в отношении любого члена организации, который, по их мнению, «не обеспечил должным 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 представления, анализируется изложенная информация и предлагаются заключения в форме рекомендаций. Если Административный совет не расценивает полученный ответ правительства как удовлетворительный, он имеет право опубликовать полученное представление и ответ правительства. Представления, относящиеся к применению Конвенций 1948 и 1949 годов № 87 и № 98 соответственно, как правило, передаются на рассмотрение Комитета по свободе объединения.

Кто может сделать представление?

В соответствии со статьей 24 Устава МОТ представления могут быть сделаны национальными и международными объединениями работодателей и работников. Частные лица не могут подавать представления непосредственно в МОТ, но могут в соответствующих случаях передавать относящуюся к делу информацию организациям работников или работодателей.



Порядок 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 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.

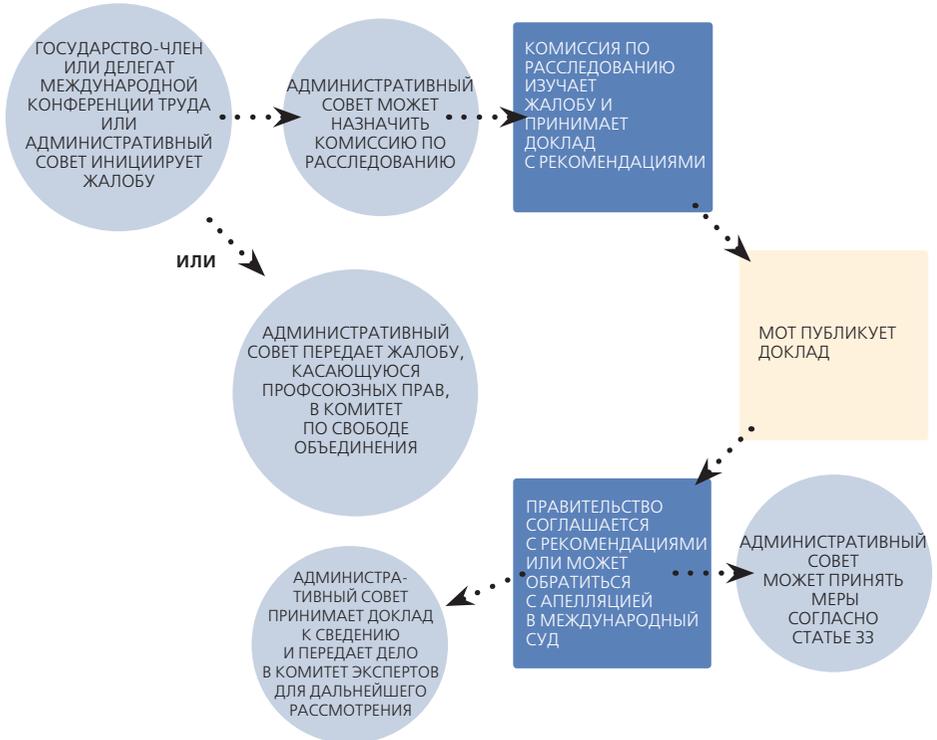
ЖАЛОБЫ

Порядок подачи и рассмотрения жалоб регулируется статьями с 26 по 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 12 комиссий по расследованию; в последний раз это произошло в ноябре 2008 года, когда комиссия была учреждена после подачи жалобы в отношении правительства Зимбабве 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, то 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 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87) и Конвенцию 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 предоставило профсоюзу «Солидарность» законный статус. Лех Валенса, лидер «Солидарности», а в последующие годы президент 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»⁴³.

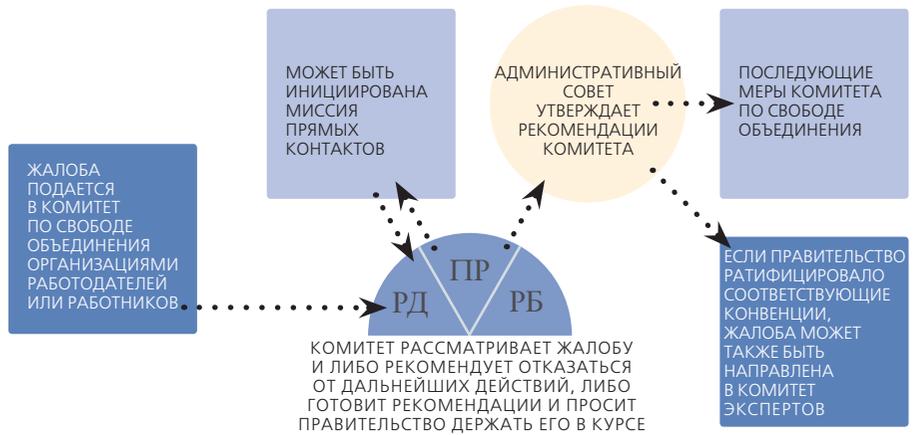
СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ

Комитет по свободе объединения

Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров относятся к основополагающим принципам МОТ. Вскоре после принятия Конвенций 1948 и 1949 годов № 87 и № 98 соответственно о свободе объединения и праве на ведение коллективных переговоров МОТ пришла к выводу, что принцип свободы объединения требует последующего формирования 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 или нет. Жалобы могут подаваться в отношении государства – члена организациями работодателей и работников. КСО является комитетом Административного совета и состоит из независимого председателя и трех представителей 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 посредством Административного совета 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 непосредственно на основе диалога с официальными представителями правительства и социальными партнерами. За более чем 60 лет работы КСО рассмотрел свыше 3000 дел. За последние 35 лет более 60 стран на пяти континентах выполнили рекомендации Комитета и сообщили ему о позитивных изменениях с точки зрения обеспечения свободы объединения⁴⁴.



Процедура обеспечения свободы объединения



Комитет по свободе объединения в действии

В 1996 году Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) подала жалобу на правительство Индонезии за нарушение прав профсоюзов, в том числе за лишение работников права на создание организаций по своему выбору, постоянное вмешательство государственных органов, военных и работодателей в профсоюзную деятельность, сохраняющиеся ограничения права на ведение коллективных переговоров и организацию забастовок; прозвучали очень серьезные обвинения, связанные с арестом и преследованием профсоюзных лидеров, а также с исчезновением и убийством работников и профсоюзных активистов. Среди многих задержанных тогда профсоюзных лидеров были Дита Инда Сари, член Демократической народной партии от профсоюзного движения и председатель Центра борьбы индонезийских работников, и Мухтар Пакпахан, председатель Индонезийского профсоюза «Просперити» (SBSI). Действуя через КСО, международное сообщество оказывало постоянное давление на правительство Индонезии, требуя от него освободить профсоюзных лидеров, задержанных из-за их профсоюзной деятельности. Мухтар Пакпахан был выпущен на свободу в 1998 году, а Дита Сари на следующий год, после чего она была единодушно избрана председателем Национального фронта борьбы индонезийских работников (FNPI). Взаимодействие Индонезии с МОТ знаменовало собой поворотный момент на пути к обеспечению трудовых прав в этой стране. В последующие годы Индонезия сделала значительные шаги, направленные на расширение защиты прав профсоюзов, и ратифицировала все восемь основополагающих конвенций. Пример Диты Сари не является уникальным. За последние десятилетия несколько сотен профсоюзных активистов по всему миру были освобождены из тюрьмы после того, как КСО рассмотрел связанные с ними жалобы и подготовил рекомендации для правительств.

ПРИМЕНЕНИЕ КОНВЕНЦИЙ В СЛУЧАЯХ, КОГДА СТРАНЫ ИХ НЕ РАТИФИЦИРУЮТ

Общий обзор (статья 19 Устава МОТ)



Международные трудовые нормы являются всеобщими актами, принимаемыми международным сообществом и отражающими 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 или нет. В соответствии со статьей 19 Устава МОТ государства-члены обязаны регулярно, как того потребует Административный совет, сообщать о мерах, которые они принимают для внедрения в жизнь любого положения определенных конвенций и рекомендаций, а также отмечать любые 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. 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

- 2001 год – ночной труд женщин в промышленности
- 2002 год – портовые работы
- 2003 год – защита заработной платы
- 2004 год – содействие занятости
- 2005 год – продолжительность рабочего времени
- 2006 год – инспекция труда
- 2007 год – упразднение принудительного труда
- 2008 год – трудовые статьи в договорах, заключаемых государственными органами власти
- 2009 год – охрана труда
- 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

ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ И ОБУЧЕНИЕ

МОТ не только контролирует применение ратифицированных конвенций. Она также предоставляет разные виды технической помощи, в рамках которой сотрудники МБТ 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 МБТ встречаются с представителями правительства, чтобы обсудить проблемы с применением норм и найти решения; 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, которые прикреплены к бюро МОТ, расположенных во всех регионах мира. Эти специалисты 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 находятся:

- в Африке – в Претории, Каире, Дакаре, Яунде;
- в Южной Америке – в Лиме, Сан-Хосе, Сантьяго;
- в Карибском бассейне – в Порт-оф-Спейне;
- в арабских государствах – 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 в Турине

В 1964 году Международная организация труда и правительство Италии создали в Турине (Италия) Международный учебный центр как ведущее учреждение профессиональной подготовки.

Международный учебный центр предлагает представителям государственных органов, работодателям, работникам, юристам, судьям и преподавателям юридических учебных заведений курсы по тематике международных трудовых норм, а также специализированные курсы, посвященные трудовым нормам, повышению производительности и развитию предприятий, международным трудовым нормам и глобализации, правам работающих женщин. Он способствует достижению цели МОТ – обеспечить достойный труд для женщин и мужчин.

При центре действует Академия труда в морском судоходстве с программой специализированных курсов, направленных на укрепление возможностей правительств, судовладельцев и моряков в применении Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве.

ДЕКЛАРАЦИЯ МОТ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА И МЕХАНИЗМ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

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 страны еще не смогли ратифицировать восемь основополагающих конвенций, провозгласивших эти принципы. При этом на саму МОТ возложена обязанность оказывать странам помощь, необходимую для решения этих задач.

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. Кроме того, генеральный директор готовит ежегодный глобальный доклад по одной из четырех групп принципов и прав, в котором анализируется положение в мире – как в ратифицировавших, так и в нератифицировавших конвенции странах – и предлагаются новые формы технической помощи МОТ. Доклад обсуждается на Международной конференции труда, а затем Административный совет разрабатывает план действий в области технического сотрудничества на следующий четырехлетний период. 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 интересах соблюдения в полной мере основополагающих принципов и прав в сфере труда, в том числе достижения максимального числа ратификаций всех основополагающих конвенций. 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 историческую декларацию, нацеленную 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. Заявление опиралось на Филадельфийскую декларацию 1944 года и Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года. Декларация 2008 года отражает современное понимание миссии МОТ в эпоху глобализации.

Она отражает всеобщий характер *Программы достойного труда*: 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 ней подчеркивается целостный, комплексный подход, признающий, что эти цели «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы», что обеспечивает международным трудовым нормам применение в качестве одного из реальных средств для решения всех этих задач.

В Декларации указывается, что способы решения государствами-членами стратегических задач МОТ – это вопрос, который должен решаться каждым государством-членом в свете его международных обязательств и основополагающих принципов и прав в сфере труда с учетом в том числе принципов и положений международных трудовых норм.

Декларация предусматривает механизм реализации, который позволяет организации оказывать государствам-членам содействие в их усилиях по выполнению *Программы достойного труда*, включая анализ институциональной практики и системы управления и администрирования МОТ, регулярные обсуждения на Международной конференции труда реалити и потребностей государств-членов и оценку результатов деятельности МОТ, проведение добровольных страновых обзоров, оказание технической помощи и консультативных услуг, укрепление исследовательского потенциала, расширение сбора и обмена информацией.

Основные органы и документы МОТ
Ссылки

4

ОСНОВЫ И 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 г.⁴⁵

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 гарантирует 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 из важнейших международных трудовых норм, документов и источников дополнительной информации.

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 обязательств по представлению докладов, случаи прогресса и связи между международными трудовыми нормами и многосторонней системой (Доклад III, часть 1A), замечания о применении конвенций ратифицировавшими их государствами (Доклад III, часть 1A);

Общий обзор: анализ законодательства и практики в конкретной области в государствах-членах, ратифицировавших и не ратифицировавших соответствующие конвенции (Доклад III, часть 1B).

Информационный документ о ратификациях и нормотворческой деятельности (Доклад III, часть 2).

- 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 доклада в протоколе 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 (*Official Bulletin*).

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

Общие работы по вопросам международных трудовых норм

- **Guide to international labour standards (2014)** – руководство с кратким изложением содержания конвенций и рекомендаций МОТ по темам.
- **Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos** – сборник юридических эссе, подготовленных в честь бывшего помощника генерального директора МОТ Николая Вальтикоса (1918–2003). Двадцать девять статей, посвященных исключительно вопросам разработки норм и контроля над выполнением международных трудовых норм.
- **Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations** – руководство описывает процедуры Международной организации труда, относящиеся к принятию и выполнению конвенций и рекомендаций.
- **Employers' handbook on ILO standards-related activities** – руководство для работодателей по вопросам деятельности МОТ в области норм с акцентом на вопросы, представляющие особый интерес для работодателей.
- **International Labour Standards Electronic Library – ILSE 2014CD-ROM (E/F/S)** – электронная база с основными документами МОТ, посвященными международным трудовым нормам.

Нормотворческая деятельность и контрольная система МОТ

- **The Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference: A dynamic and impact built on decades of dialogue and persuasion, 2011.** Исследование, подготовленное к 100-й сессии Международной конференции труда и 85-летию Комитета Конференции по применению норм; подчеркивается значимость работы этого органа.
- **The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation: Its dynamic and impact** – описание состава и функционирования Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, а также случаев прогресса в применении восьми основополагающих конвенций. Также перечислены случаи прогресса в выполнении «приоритетных и технических» конвенций с 1988 по 2002 год и основополагающих конвенций с 1978 по 2003 год.
- **The Committee of Freedom of Association: Its impact over 50 years** – содержит ряд примеров за последние 25 лет и описывает способы осуществления контрольных функций Комитетом по свободе объединения Административного совета МБТ.
- **Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision (proceedings)** – протокольная запись международного коллоквиума по случаю 80-летия Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, Женева, 24–25 ноября 2006 г. (статьи на английском, французском и испанском языках).

Свобода объединения

- **Freedom of association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006.** Свод решений и принципов Комитета по свободе объединения до его 339-го доклада (ноябрь 2005 г.).
- **Freedom of Association and Collective Bargaining: 1994 General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949.** Общий обзор 1994 года, посвященный докладам о выполнении Конвенций № 87 и № 98.
- **ILO principles concerning the right to strike** – общий обзор принципов, разработанных Комитетом по свободе объединения МОТ в отношении права на забастовку, включая политические забастовки, гарантии компенсаций в случае отказа в праве на забастовку и защиту от репрессий за участие в забастовке.
- **Freedom of association: A user's guide** – руководство пользователя, посвященное нормам, принципам и процедурам Международной организации труда; служит в качестве дополнительного тома к изданию “ILO law on freedom of association: standards and procedures” (Женева, 1995 г.). Описывает практическое воздействие норм и принципов МОТ, касающихся свободы объединения, и процедуры, обеспечивающие их выполнение.
- **ILO Law on Freedom of Association: ILO Law on Freedom of Association: Standards and Procedures** – в первой части представлены полные тексты и выдержки из конвенций и рекомендаций МОТ, посвященных свободе объединения и трудовым отношениям. Во второй части содержатся выдержки из нормативных актов, регулирующих порядок функционирования контрольных органов МОТ.

Детский труд и принудительный труд

- **Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour, 2014.** Исследование, посвященное коренным причинам принудительного труда; одной из главных причин является получение незаконной прибыли. Приводятся статистические данные о прибылях в разбивке по видам принудительного труда и регионам.
- **Ending Child Labour in Domestic Work and Protecting Young Workers from Abusive Working Conditions, 2013.** В докладе приводятся текущие данные по примерной численности детей среди домашних работников во всем мире. Рассматриваются такие темы, как неоднозначный характер трудовых правоотношений при использовании детского труда, дискриминация и социальная изоляция, связанные с практикой и факторами риска, относящимися к этому виду труда, а также насилие и злоупотребления, которым слишком часто подвергаются дети из числа домашних работников.
- **World Report on Child Labour: Economic vulnerability, social protection and the fight against child labour, 2013.** Новый доклад с данными исследований по вопросам детского труда и социальной защиты, а также с изложением мер политики, направленных на решение многих социальных задач.

Моряки

- **The Maritime Labour Convention, 2006: A Legal Primer to an Emerging International Regime 2011** – M. L. McConnell, D. Devlin, C. Doumbia-Henry. Конвенция 2006 года в разрезе трудового и морского права; приводится ее аннотированная версия.
- **Guidelines for port State control officers carrying out inspections under the Maritime Labour Convention, 2006 (2009)** – изложенные в руководстве принципы являются важным международным инструментом для выполнения государством порта обязанностей в соответствии с Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве. Были приняты МОТ в сентябре 2008 года вместе с Руководством по проведению инспекций государством флага в соответствии с Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве.
- **Guidelines for flag State inspections under the Maritime Labour Convention, 2006 (2009)** – изложенные в руководстве принципы проведения инспекций государством флага в соответствии с Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве являются важным международным инструментом для выполнения государством флага обязанностей в соответствии с Конвенцией 2006 года. Руководство было принято МОТ в сентябре 2008 года вместе с Руководящими принципами для должностных лиц, осуществляющих инспекционные проверки в государстве порта в соответствии с Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве.
- **Current Maritime Labour Law Issues – An Internationally Uniform Identity Document for Seafarers.** (Статья впервые была опубликована в издании Всемирного морского университета Journal of Maritime Affairs, 2003, vol. 2, № 2).
- **From Tankers to Trawlers: The International Labour Organization's New Work in Fishing Convention, Ocean Development and International Law, vol. 39, 2008, pp. 119-128.**

Охрана материнства

- **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 2014.** Обзор национального трудового законодательства и практики в области охраны материнства и отцовства в 185 странах и территориях, включая положения об отпуске, пособиях, защите занятости, охране здоровья, условиях для грудного кормления на работе и уходе за детьми.

Неформальная экономика

- **Неформальная экономика и достойный труд. Руководство о средствах политики: содействие переходу в формальную экономику, 2014.** Практическое пособие, обобщающее знания, инновационную политику и передовую практику в решении проблем неформальной экономики и поощрения перехода в формальную экономику.

Торговля и трудовые права

- **The Social Dimensions of Free Trade Agreements, 2013.** Доклад содержит всеобъемлющий обзор всех существующих торговых соглашений, включающих социальные положения, а также анализ их последствий для предприятий и работников. Помогает оценить проблемы, связанные с ростом числа торговых соглашений, содержащих разные положения социальной направленности.
- **The comments of the ILO's Supervisory bodies: Usefulness in the context of the sanction-based dimension of labour provisions in US free trade agreements, 2013.** В документе анализируются недавние жалобы, поданные в соответствии с трудовыми статьями трех торговых соглашений США, заключенных с Доминиканской Республикой, Бахрейн и Перу, и предварительно оценивается использование замечаний контрольных органов МОТ в положениях этих торговых соглашений, предусматривающих механизмы регулирования трудовых вопросов.

Органы регулирования вопросов труда и инспекция труда

- **Labour Administration in Uncertain Times: Policy, Practice and Institutions, 2013.** Финансовый кризис 2008 года ознаменовал собой начало длительного и неопределенного периода крайней экономической нестабильности, которая создала многочисленные проблемы для правительств и национальных систем регулирования вопросов труда. Сложные экономические условия способствуют переоценке установленных правил и учреждений в области труда, занятости, социальной защиты и трудовых отношений.

Равная оплата труда

- **Equal Pay – An introductory guide, 2013.** Справедливая оценка труда женщин и мужчин и искоренение дискриминации в оплате труда имеют большое значение для достижения гендерного равенства. Однако неравенство в оплате труда сохраняется, а в ряде случаев гендерный разрыв в оплате труда стагнирует и даже увеличивается.

Ресурсы в Интернете

- **NORMLEX** – информационная система по международным трудовым нормам. Это новая информационная система, объединяющая информацию о международных трудовых нормах (например, сведения о ратификации, требованиях к подготовке и направлению докладов, замечаниях контрольных органов МОТ и др.), а также информацию о национальном законодательстве по вопросам труда и социальной защиты.

NORMLEX содержит всестороннюю и удобную для пользователя информацию по этим темам и включает в себя базу данных NATLEX, а также информацию, которая в прошлом хранилась в базах данных APPLIS, ILOLEX и LibSynd.

Все эти информационные ресурсы размещены по адресу www.ilo.org/dyn/normlex/en/

ССЫЛКИ

- ¹ Послание Генерального секретаря ООН Пан Ги Муна по случаю Всемирного дня социальной справедливости, 20 февраля 2014 г.
- ² Доклад «Заработная плата в мире 2012–2013 гг.», МБТ, Женева, 2013.
- ³ World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, Международный институт социально-трудовых исследований (МИСТИ), МБТ, Женева, 2013.
- ⁴ Там же.
- ⁵ ОЭСР, OECD Skills Outlook 2013: *First Results from the Survey of adult skills*, Париж, ОЭСР, 2013.
- ⁶ D. Kucera: “Core labour standards and foreign direct investment”, in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 1–2 (2002), pp. 31–70.
- ⁷ World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, Международный институт социально-трудовых исследований, МБТ, Женева, 2013.
- ⁸ МОТ, Доклад V(1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014.
- ⁹ <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>
- ¹⁰ Международная финансовая корпорация, Performance Standard 2, Labor and working conditions, January 2012.
- ¹¹ МИСТИ, Social Dimensions of Free-Trade Agreements, МБТ, 2013 г.; см. также С. Doumbia-Henry and E. Gravel, “Free Trade Agreements and Labour Rights: Recent Developments”, *International Labour Review*, Vol. 145 (2006), No. 3, pp. 185–206.
- ¹² Всемирный банк: Доклад о мировом развитии 2004, с. 141.
- ¹³ T. Aidi; Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment* (Вашингтон, округ Колумбия, Всемирный банк, 2002).
- ¹⁴ ОЭСР: *International Trade and Core Labour Standards* (Париж, 2000).
- ¹⁵ МОТ, Глобальный доклад, подготовленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 2004), Доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004 г., с. 81; N. Rogovsky, E. Sims: *Corporate Success through People* (Женева, МБТ, 2002), pp. 75–78.
- ¹⁶ ILO *global estimates of forced labour: results and methodology* (Специальная программа Действий по борьбе с принудительным трудом), Женева, 2012.
- ¹⁷ МОТ: *Investing in Every Child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour* (Женева, ИПЕК, 2004), pp. 4–5.
- ¹⁸ МОТ: *Making progress against child labour, Global estimates and trends 2000–2012*, МОТ/ИПЕК, Женева, 2013.
- ¹⁹ UCW, *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: empirical evidence and policy lessons*, Рим, 2011.
- ²⁰ МОТ, Глобальный доклад, подготовленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Женева, 2011.
- ²¹ M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, Equal Pay – An introductory guide, МБТ, Женева, 2013.
- ²² W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession* (Женева, МБТ, 2002), pp. 121–133 and 146.
- ²³ http://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/131112_opargentinabrasil_eng.pdf
- ²⁴ Франция, КЭПКР, Конвенция 81, замечание 2011 г.: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:23221512
- ²⁵ МОТ: *Global Employment Agenda* (Женева, 2003).

- ²⁶ МОТ, *Global Employment Trends 2014: the risk of a Jobless Recovery*, Женева, МБТ, 2014.
- ²⁷ МОЕ
 , Доклад IV (1), Международная конференция труда, Женева, 91-я сессия, 2003, с. 6.; см. также Всемирный банк: Доклад о мировом развитии, ор. cit., pp. 137--140.
- ²⁸ Заключительный доклад Трехстороннего совещания экспертов, посвященного анализу Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений (№ 158) и Рекомендации 1982 года о прекращении трудовых отношений (№ 166), которое состоялось в апреле 2011 года (ТМЭЕ / С.158-R.166 / 2011/2); http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meeting-document/wcms_165186.pdf и решение Административного совета по докладу и итогам Трехстороннего совещания экспертов (GB.312/LILS/6, п. 4 с поправками):http://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/WCMS_168107/lang--en/index.htm
- ²⁹ База данных ILOSTAT: продолжительность рабочего времени – среднее количество фактически отработанных часов в неделю на одного работника в разбивке по полу и видам экономической деятельности.
- ³⁰ S. Lee, D. McCann and J. Messenger: *Working Time around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Женева, МБТ, 2007), p. 27.
- ³¹ *2013 World Day for Safety and Health at Work: Facts and Figures*, МБТ, Женева, 2013.
- ³² *2010 World Day for Safety and Health at Work*, МБТ, Женева, 2010.
- ³³ Взято из R. Silva, M. Humblet: *Standards for the XXIst century: Social security* (Женева, МБТ, 2002).
- ³⁴ МОЕ
 Доклад VI, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004;
 : Доклад генерального директора, Доклад 1(В), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014; МОТ: *Labour Migration: Facts and Figures*, Factsheet, March 2014.
- ³⁵ МОТ, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, МБТ, 2013.
- ³⁶ <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>
- ³⁷ Веб-сайт по вопросам судоходства <http://www.marisec.org/shippingfacts/index.htm> (вход выполнен в апреле 2014 г.).
- ³⁸ <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>
- ³⁹ Руководство доступно на веб-сайте МОТ на английском, французском и испанском языках: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/indigenous-and-tribal-peoples/WCMS_205225/lang--en/index.htm
- ⁴⁰ ЮНЕП. Доклад «Навстречу «зеленой» экономике»: туризм 2010.
- ⁴¹ Гай Райдер, XXI, 31 марта 2014 г.
- ⁴² Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations (Rev. 2012).
- ⁴³ МОТ: *Promoting better working conditions: a guide to the international labour standards system* (Вашингтон, округ Колумбия, вашингтонское отделение, 2003), p. 29.
- ⁴⁴ E. Gravel, I. Duplessis, V. Gernigon: *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years* (Женева, МБТ, 2001).
- ⁴⁵ N. Mandela: “The continuing struggle for social justice”, in *Visions of the future of social justice*, эссе по случаю 75-летия МОТ (Женева, МБТ, 1994), p. 184.

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, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также другие категории 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, то, как нормы применяются и контролируются, а также где можно найти дополнительную информацию по теме.

Департамент международных трудовых норм
Международное бюро труда
International Labour Standards Department
International Labour Office
4, route des Morillons – CH-1211 Geneva 22
Phone: +41 22 799 7155 – Fax: +41 22 799 6771
e-mail: infonorm@ilo.org
<http://www.ilo.org/normes>

ISBN:978-92-2-430995-3 (print)
ISBN:978-92-2-430996-0 (web pdf)